



cutting through complexity

KPMG no Brasil

Relatório de Sustentabilidade 2012

kpmg.com/BR



Destques em 2012

GRI 2.10

FATURAMENTO

DE **805** MILHÕES
DE REAIS
EM 2012

↑ CRESCIMENTO
13.7%
EM RELAÇÃO A 2011

Corporate INTL Magazine Global Prize

A KPMG International foi eleita a Empresa de Consultoria de 2012 na Categoria Transfer Pricing.

Prêmio Executivo de Finanças do Ano Troféu "O Equilibrista"

Foi concedido pelo IBEF Porto Alegre ao nosso sócio Wladimir Omiechuk.

The World's most attractive employer 2012

A KPMG International manteve o primeiro lugar entre as Big Four e o segundo lugar no segmento de negócios no ranking da UNIVERSUM, consultoria internacional de talentos.

840 HORAS
PRO BONO
EM BENEFÍCIO
DE ORGANIZAÇÕES
SEM FINS LUCRATIVOS

INVESTIMENTO
DE **29,9** MILHÕES
DE REAIS
EM EDUCAÇÃO, TREINAMENTO
E APRENDIZAGEM

INVESTIMENTO
DE **2,78** MILHÕES
DE REAIS
EM PROJETOS CULTURAIS
E SOCIOAMBIENTAIS

The Sustainable firm of 2012 / 2013

A KPMG International foi eleita, consecutivamente, a Organização sustentável do ano, no seu segmento, pelo International Accounting Bulletin (IAB).

Diversificação de nossa
oferta de serviços
em *supply chain*

As Empresas Mais Admiradas no Brasil 2012

A KPMG no Brasil obteve o segundo lugar no ranking da premiação da revista Carta Capital em seu segmento.

Índice



Mensagem do presidente.....6

1

A KPMG

| | |
|--|----|
| 1.1. QUEM SOMOS..... | 11 |
| Visão..... | 12 |
| Missão..... | 12 |
| Valores..... | 13 |
| 1.2. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO...14 | |
| 1.2.1. KPMG International..... | 14 |
| 1.2.2. KPMG no Brasil..... | 16 |
| 1.2.3. Nossas práticas..... | 19 |
| 1.2.4. A KPMG no ciclo de vida dos clientes..... | 27 |

2

Apresentação do relatório

| | |
|--|----|
| 2.1. ENTENDENDO O RELATÓRIO..... | 31 |
| 2.1.1. Alcance e periodicidade..... | 31 |
| 2.1.2. Estrutura..... | 32 |
| 2.2. NOSSOS PÚBLICOS ESTRATÉGICOS..... | 34 |
| 2.3. DEFINIÇÃO DE TEMAS MATERIAIS..... | 35 |
| 2.4. NOSSO CAMINHO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL..... | 37 |
| 2.4.1. Nosso Caminho..... | 37 |
| 2.4.2. O caminho que ajudamos a trilhar..... | 38 |
| 2.4.3. Balizadores externos e internos..... | 38 |

3

O caminho da sustentabilidade na nossa prática

| | |
|--|-----|
| 3.1. CONSISTÊNCIA GLOBAL..... | 42 |
| 3.1.1. Governança corporativa..... | 43 |
| 3.2. CRESCIMENTO COM QUALIDADE..... | 48 |
| 3.2.1. Atuação diferenciada..... | 50 |
| 3.2.2. Investimentos e Inovação..... | 51 |
| 3.2.3. Relacionamento com Clientes e Mercado.... | 52 |
| 3.2.4. Resultados financeiros..... | 62 |
| 3.3. PROFISSIONALISMO E INTEGRIDADE..... | 63 |
| 3.3.1. Gestão de riscos..... | 64 |
| 3.4. PESSOAS – EMPLOYER OF CHOICE..... | 78 |
| 3.4.1. Gestão de pessoas..... | 79 |
| 3.4.2. Cidadania corporativa..... | 104 |

4

Pacto Global.....130



5

Asseguração
BSD Consulting.....132



6

Índice GRI.....136



7

Créditos.....149



8

Contato e
endereços.....150



Mensagem do Presidente

GRI 1.1 / 1.2



Pelo terceiro ano consecutivo temos o orgulho de apresentar o Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil, produzido de acordo com as diretrizes internacionais da Global Reporting Initiative (GRI) e com asseguarção independente da BSD Consulting. Submetê-lo a uma asseguarção independente expressa o nosso compromisso com a transparência e com a evolução das nossas práticas.

Por meio deste Relatório comunicamos as estratégias e as iniciativas que implementamos para preservar elementos centrais do nosso negócio como: ética, transparência, governança, qualidade, independência e bom tratamento dos nossos profissionais, todos eles atributos-chave da sustentabilidade e validados pela consulta realizada a nossos *stakeholders*.

Como aconteceu nos anos anteriores, a elaboração deste documento mobilizou a equipe da KPMG no Brasil em múltiplos e produtivos esforços de reflexão retrospectiva e prospectiva.

VISÃO RETROSPECTIVA

Desafios: economia brasileira e restrições na regulamentação impactam nossas receitas

Olhando para trás, fica claro o quanto o ano de 2012 foi desafiador. Do ponto de vista do cenário brasileiro, vivenciamos o efeito da desaceleração da atividade econômica do País, que repercutiu no reduzido crescimento de 0,9% do PIB. Os efeitos desse cenário foram sentidos em todos os segmentos em que atuam nossos clientes, afetando diretamente nosso negócio.

No cenário setorial também houve turbulências. Em busca de uma resposta à crise econômica e de confiança originada no mercado financeiro global, intensificaram-se as regulamentações e restrições em torno da atividade de auditoria, o que impactou nossas atividades em todo o mundo.

Especificamente no Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários determinou o rodízio obrigatório de auditorias para as empresas listadas na Bolsa de Valores, gerando forte impacto em nossas receitas. Diante disso, decidimos que, em vez de reduzir operações era hora de investirmos fortemente em nossa estratégia de crescimento e na reestruturação de nosso portfólio.

Ao lado desse esforço interno de crescimento e inovação, em 2012 trabalhamos ativamente com governos, órgãos reguladores, investidores e conselhos profissionais em todo o mundo para garantir que oportunidades de avanço não sejam perdidas e para que a confiança nos mercados seja restaurada.

Oportunidades: mercado empreendedor e investimentos estrangeiros sustentam nosso crescimento

Nossas projeções para 2012 indicavam que, apesar da recessão, os investimentos estrangeiros continuariam chegando com consistência ao Brasil - animados por políticas de incentivo, pela robustez de nosso mercado interno e pelos grandes eventos que sediaremos nos próximos anos - e que o mercado empreendedor, no qual começamos a investir em 2011, continuaria crescendo.

A partir dessa análise, investimos na aquisição de duas *expertises* que ampliaram nosso portfólio de soluções destinadas a ajudar nossos clientes nacionais e estrangeiros a navegar com mais segurança na atual complexidade fiscal, social, econômica e de mercado. Ao final de 2011, na área de Compliance Tributário, contratamos uma equipe de profissionais experientes e estruturamos a melhor solução digital disponível no mercado para as dinâmicas demandas atuais. Em novembro de 2012, outra aquisição trouxe ao nosso quadro de profissionais especialistas em *supply chain* nacional e internacional, que ajudam grandes clientes a ordenar e gerenciar sua cadeia de suprimentos, no Brasil e ao redor do mundo, com oportunidades também para a área de Tax, que contribui na avaliação do impacto tributário no trânsito de mercadorias.

Alavancado por essas estratégias, o faturamento da rede de sociedades independentes, que atuam sob a marca KPMG no Brasil, atingiu, em 2012, o patamar de R\$ 805 milhões, 13,7% a mais do que em 2011.

Para dar suporte a esse crescimento, aproximadamente mil novos colaboradores foram incorporados em 18 meses, o que representou um aumento de 25% em nosso pessoal. A consolidação das novas operações e a integração desses profissionais às nossas metodologias e à nossa cultura exigiu enorme esforço de alinhamento ao longo de 2012, mas possibilitou elevarmos nossas atividades a um novo patamar.

VISÃO PROSPECTIVA

Para 2013, vislumbramos um ambiente favorável ao desenvolvimento de vários serviços que prestamos. Um conjunto de mudanças na legislação tributária, envolvendo fiscalização eletrônica, a obrigação de que as empresas declarem na Nota Fiscal a estimativa dos impostos que recaem sobre produtos e serviços, a alíquota única de ICMS em operações interestaduais envolvendo mercadorias importadas e a mudança dos critérios contábeis em alinhamento com os princípios e as regras internacionais das IFRS demandam que as empresas revisitem processos e procedimentos tributários, o que deverá gerar a busca por orientação qualificada.

Outro alavancador é o mercado empreendedor, que continua aquecido e está na mira de investidores estrangeiros, incentivando demandas por diagnóstico, *compliance* e governança.

A regionalização é outra estratégia importante de consolidação e crescimento, a ser intensificada em 2013. Desde 2011, temos ampliado nossos escritórios e sub-regionais, aumentando a presença de sócios e diretores em diversas regiões do Brasil. Com isso, oferecemos serviços com a qualidade global da KPMG sem perder o foco nos desafios e nas oportunidades específicos de cada região.

Medidas governamentais pró-transparência e iniciativas como a Natural Capital Declaration – segundo a qual instituições financeiras se comprometem a integrar ao negócio fatores ambientais, sociais e de governança corporativa – prometem ganhar força e abrir espaço para que clientes nos convidem a ajudá-los a adaptar seus negócios a novos padrões.

Considerando esses aspectos, estamos projetando um significativo crescimento de 25% para 2013.

A contribuição da sustentabilidade para nossa estratégia

Entendemos que a maior contribuição que podemos realizar para o desenvolvimento sustentável das sociedades advém da aplicação de nossas habilidades, valores, conhecimento e experiência nos diversos desafios que clientes e comunidades enfrentam.

Globalmente, a KPMG tem conquistado reconhecimento por seus serviços em sustentabilidade e por seus esforços em promover debates e gerar conhecimento sobre o tema. Duas ações que desenvolvemos em 2012 merecem destaque na construção de conhecimento sobre a sustentabilidade.

Em fevereiro de 2012, promovemos o *KPMG Sustainability Summit: preparing for Rio+20*, em Nova Iorque, com a cooperação do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, do Pacto Global das Nações Unidas e do *World Business Council for Sustainable Development*. Com a participação de especialistas e líderes, como Ban Ki-moon, Michael Bromberg, Bill Clinton e Yvo de Boer, aproximadamente 600 executivos de 40 países discutiram uma agenda preparatória para a Rio+20, que buscava a convergência entre o desenvolvimento dos negócios e a escassez de recursos. O documento final, com 15 recomendações ratificadas pelos participantes, foi apresentado na Rio+20.

Na ocasião, a KPMG lançou a publicação *Expect the Unexpected: building business value in a changing world*. O estudo relata as dez megaforças que impactarão cada segmento e a maneira como conduziremos os nossos negócios nas próximas duas décadas.

Nosso conhecimento e experiência nos tornam conscientes de que essas forças afetam as operações atuais e futuras da KPMG no Brasil e dos nossos clientes. Por isso, estamos certos de que nosso crescimento só será sustentável em longo prazo se estiver aliado ao desenvolvimento da economia, do mercado e da sociedade, entendidos de forma sinérgica e respeitando os limites do nosso planeta.

O ano de 2012 foi desafiador e de superação para a KPMG no Brasil e para muitos de nossos clientes.

Sabemos que ainda estamos no princípio desse processo de construir uma efetiva cultura de sustentabilidade, que efetivamente balize nosso modo de pensar, decidir e agir, mas estamos empenhando nossos esforços para que ele evolua a cada ano.

Entendemos a sustentabilidade como a linha mestra que garantirá a perenidade de nosso negócio e do planeta como um todo. Por isso, ela tem se convertido em tema cada vez mais recorrente em nossos encontros de liderança, assim como em treinamentos, reflexões, condutas e ações de toda a equipe da KPMG no Brasil.

Alguns passos que demos ao longo dos últimos anos têm reforçado esse caminho. Nosso Código de Conduta Global, recém-revisado, estabelece claros e rígidos padrões de atuação ética e independente. A adesão a iniciativas mundiais da ONU (Pacto Global, Objetivos do Milênio e Princípios do Empoderamento da Mulher) e do Fórum Econômico Mundial (Capitalismo Responsável, Futuro Papel da Sociedade Civil e Pacto Anticorrupção) nos permite tomar parte ativa em movimentos relevantes de mudança social. A incorporação de práticas voltadas ao meio ambiente em nosso dia a dia busca reduzir os impactos diretos de nossas atividades, ainda que tenhamos identificado que nosso principal impacto - e dilema - ambiental é indireto, pois decorre das viagens terrestres e aéreas necessárias ao atendimento aos nossos clientes. O investimento que fazemos na formação de nossos profissionais os incentiva a se desenvolverem constantemente, facilitando

e encorajando o acesso ao conhecimento e às melhores práticas e promovendo programas de mobilidade. Por fim, os trabalhos *pro Bono* que oferecemos a organizações sociais coloca nosso conhecimento a serviço da profissionalização e da continuidade de sua atuação.

Recentemente, mais um passo importante nesse sentido foi dado pela KPMG International: ao assumir o compromisso mundial pró-Direitos Humanos, convocou todas as firmas-membro a considerá-los nos procedimentos internos para a aceitação de clientes e para a contratação de fornecedores. Esse compromisso torna o tema dos direitos humanos central ao *core business* de nossa Organização.

Todas essas iniciativas têm influenciado a forma de atuarmos com nossos *stakeholders* e de fazermos negócios. Estamos empenhados em fazer da sustentabilidade o nosso caminho.

Por fim, quero registrar meu agradecimento a todos os nossos *stakeholders*, que nos ajudaram a superar os desafios de 2012. Desejo que cada conquista que alcançamos tenha aberto caminho para que tenhamos outro grande ano de realizações.

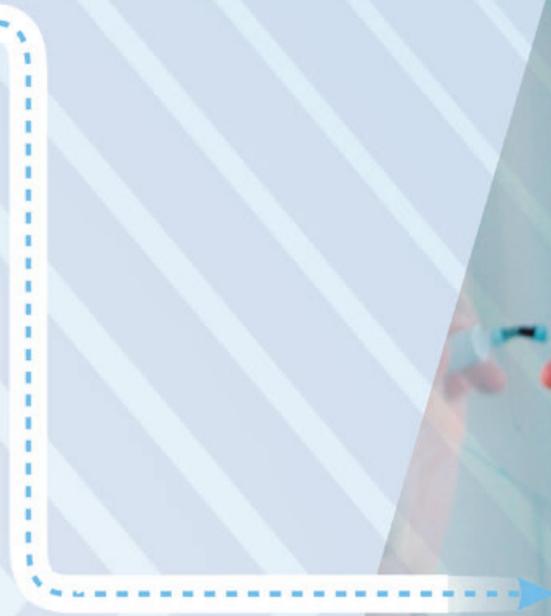
Boa leitura!

Pedro Melo

Presidente da KPMG no Brasil

1

A KPMG





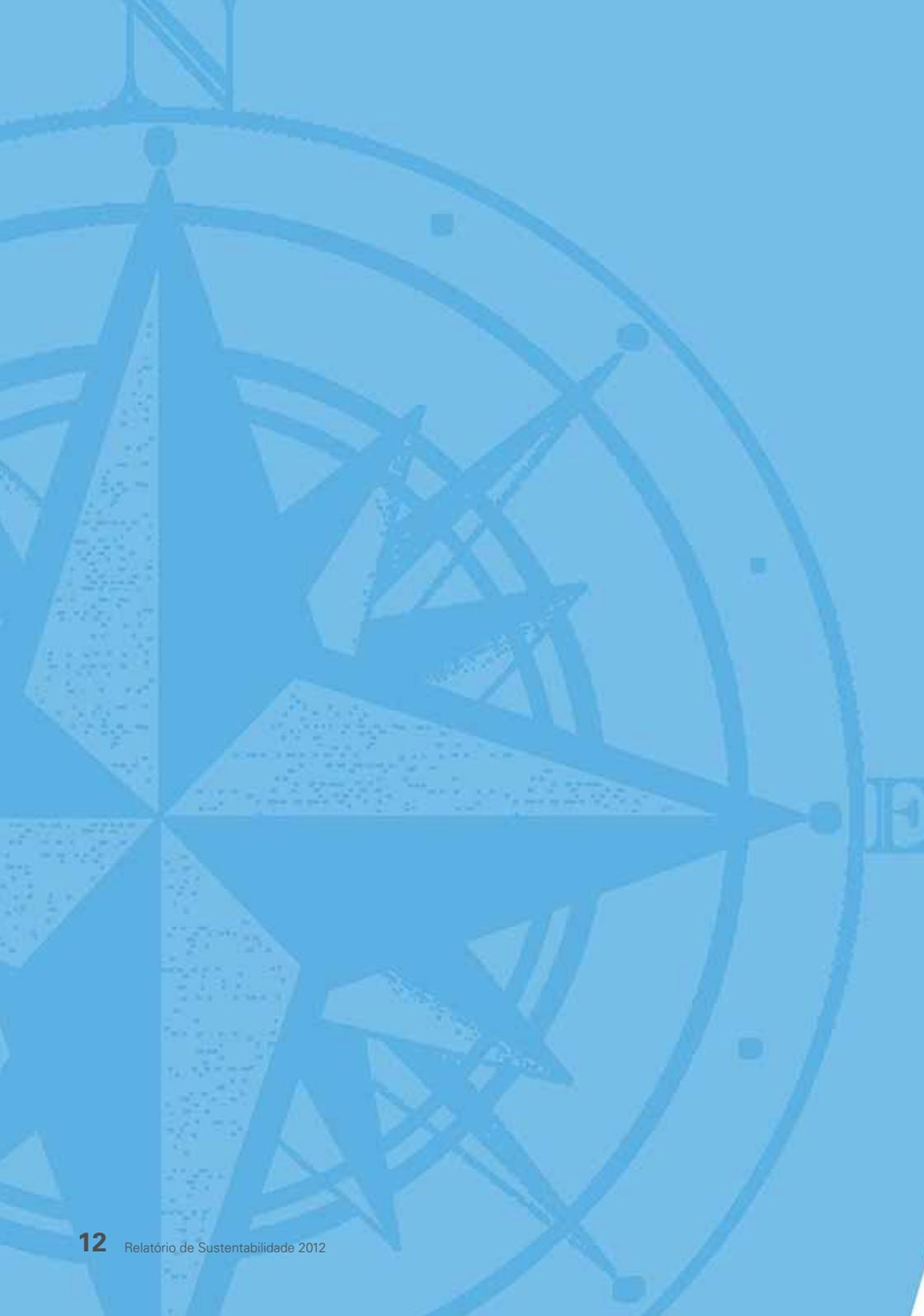
1.1. QUEM SOMOS

GRI 4.8

A KPMG International é uma rede global constituída por firmas-membro independentes, que operam em 152 países ao redor do mundo.

Contamos com mais de 145 mil profissionais de alta *performance* e formação multidisciplinar para oferecer serviços nas áreas de **Audit, Tax e Advisory** para organizações dos setores público e privado, ajudando-as a identificar riscos e aproveitar oportunidades.

- Somos **especialistas**. Aplicamos nosso profundo conhecimento e experiência, distinguindo o que é importante na resolução das questões mais complexas.
- Mantemos **enfoque global**. Conectados globalmente, enxergamos o grande cenário provendo uma perspectiva diferenciada.
- Temos **visão de futuro**. Apoiamos o sucesso dos clientes antecipando o inesperado. Somos proativos esclarecendo implicações e oportunidades.
- **Agregamos valor**. Ouvimos e fazemos as perguntas certas aos clientes. Nossa atuação otimiza tempo valioso e constrói vantagens competitivas.
- **Amamos o que fazemos**. Comprometimento com a excelência desde a concepção até a entrega. Nossa meta é simplificar e identificar respostas claras e corretas comunicando-as de forma positiva.



Visão

Construiremos e manteremos a nossa reputação de melhor empresa com a qual se trabalhar criando oportunidades para que nossos clientes, nosso pessoal e nossas comunidades atinjam seu pleno potencial.

Missão

Pessoas com alto desempenho que ajudam a simplificar a complexidade, apresentando soluções claras para o benefício dos nossos clientes.

Valores

- 1. Lideramos por meio de exemplos** em todos os níveis, atuando da maneira que esperamos uns dos outros e de nossos clientes.
- 2. Trabalhamos em conjunto** expressando o que há de melhor em nós mesmos e nos outros, criando relações de trabalho fortes e bem-sucedidas.
- 3. Respeitamos a individualidade das pessoas** pelo que são e pelo seu conhecimento, suas habilidades e sua experiência enquanto indivíduos e membros de equipes.
- 4. Buscamos os fatos, com discernimento, a fim de proporcionar opiniões esclarecedoras,** e fortalecendo nossa reputação, como assessores de negócios confiáveis e objetivos.
- 5. Somos abertos e honestos em nossa comunicação** e, portanto, compartilhamos informações, *insights* e recomendações de modo frequente e construtivo, gerenciando situações difíceis com coragem e confiança.
- 6. Somos comprometidos com as nossas comunidades,** atuando como cidadãos corporativos responsáveis e ampliando nossas habilidades, experiências e perspectivas, por meio do trabalho em nossas comunidades.
- 7. Acima de tudo, agimos com integridade,** empenhando-nos em manter os mais altos padrões profissionais, fornecendo recomendações sólidas e sempre preservando nossa independência.

Acreditamos que nossa maior contribuição à sociedade decorre de aplicarmos nossos valores, habilidades e experiências aos diversos desafios enfrentados por nossos clientes e comunidades.

*Michael Andrew,
Chairman da KPMG International*

1.2. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

1.2.1. KPMG International

GRI 2.1 / 2.3 / 2.8

Constituída na Suíça, nos termos do Direito daquele país, e com sede em Amsterdã, a KPMG International Cooperative (KPMG International) é uma entidade que coordena e realiza atividades em benefício geral da rede de firmas-membro, promovendo e mantendo a uniformidade das políticas e dos padrões para a proteção e o fortalecimento da marca KPMG. Suas atividades são financiadas pelas firmas-membro, já que ela não oferece serviços a clientes.

As firmas-membro da KPMG International são entidades legais independentes e responsáveis por sua própria gestão e qualidade do seu trabalho. Têm o direito de usar o nome, a marca e as metodologias da KPMG para prestar serviços aos seus clientes, desde que se comprometam com os valores da KPMG International. São obrigadas, por contrato, a observar suas políticas e seus regulamentos, incluindo padrões de qualidade que disciplinam a forma de operar e prestar serviços a clientes com vistas a concorrer eficientemente no mercado.

A estrutura baseada em firmas-membro propicia a consistência da estratégia global da KPMG International, favorecendo a aderência aos seus valores e proporcionando a mesma qualidade e precisão técnica na prestação de serviços a todos os clientes e mercados por meio da troca de experiência e conhecimentos entre os profissionais da rede.

Com isso, a rede de firmas-membro da KPMG International conquistou posição de liderança, sendo reconhecida mundialmente por sua qualidade e integridade.

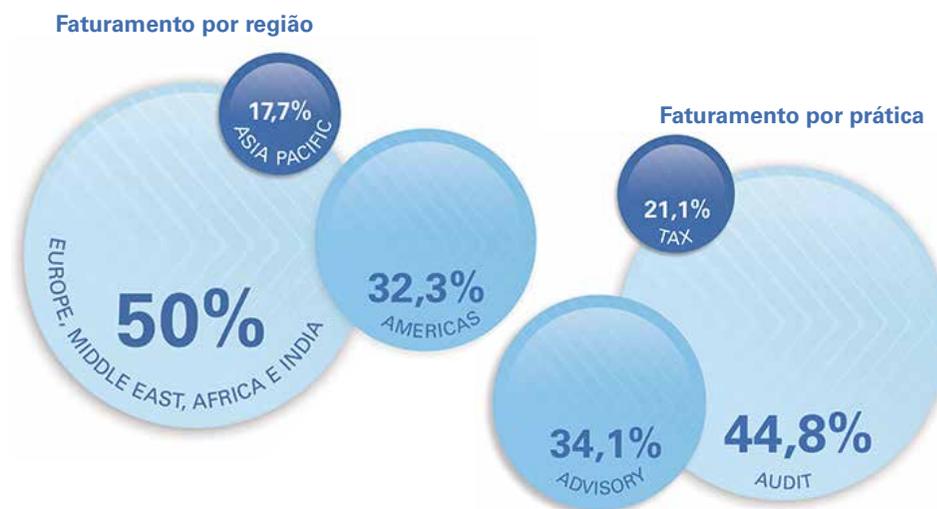
Presença global

GRI 2.2 / 2.5

Ainda que o ano fiscal de 2012 tenha sido muito desafiador e de alta complexidade para a economia e os negócios dos principais mercados em que atuamos, crescemos. O faturamento combinado da rede de firmas-membro da KPMG International atingiu o recorde de USD 23.03 bilhões, desempenho 4% maior em relação ao ano anterior, alavancado principalmente pelos mercados emergentes. A prática de Advisory cresceu 8,3%, a de Tax 6,3% e a de Audit 0,9%.

Registramos forte crescimento em setores-chave como serviços financeiros, governo, infraestrutura, energia e recursos naturais e saúde, o que nos torna bem posicionados globalmente para atingir um crescimento ainda mais significativo durante o ano de 2013.

Firmas-membro KPMG International 2012



Países em que as firmas-membro da KPMG International operam



Europa, Oriente Médio, África e Índia

- | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|------------------|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| Angola | KPMG Europe LLP | Subregião África | Subregião Europa Central e Leste | Subregião Ásia Centro - Leste e Sul | Subregião Offshore |
| Argélia | Alemanha | África do Sul | Albânia | Bahrain | Anguilla (Índias Orientais Britânicas) |
| Áustria | Andorra (Principado de) | Botswana | Belarus | Afganistão | Antígua e Barbuda |
| Camarões | Arábia Saudita | Gana | Bósnia e Herzegovina | Bahrein | Aruba |
| Chipre | Armênia (República da) | Malavi | Bulgária | Bangladesh | Bahamas |
| Congo (República Democrática do) | Azerbaijão | Maurício | Croácia | Catar | Barbados |
| Congo (República do) | Bélgica | Moçambique | Eslováquia | Egito | Bermudas |
| Costa do Marfim | Casaquistão | Namíbia | Eslovênia | Emirados Árabes Unidos | Curaçau |
| Dinamarca | Espanha | Nigéria | Estônia | êmen (República do) | Guernsey |
| Finlândia | Geórgia | Quênia | Hungria | Líbano | Gibraltar |
| França | Holanda | Ruanda | Letônia | Maldivas (República) | Ilhas Cayman |
| Grécia | Jordânia | Serra Leoa | Lituânia | Omã (Sultanato de) | Ilha de Man |
| Índia | Kuwait | Suazilândia | Macedônia (República da) | Pasquistão | Ilhas Turcas e Caicos |
| Irlanda | Liechtenstein | Tanzânia | Moldávia (República da) | Sri Lanka | Ilhas Virgens Britânicas |
| Islândia | Luxemburgo | Uganda | Montenegro | Israel | Jamaica |
| Itália | Noruega | Zâmbia | Polónia | | Jersey |
| Mali | Quirguistão | Zimbábue | República Checa | | Malta |
| Marrocos | Reino Unido | | Romênia | | Santa Lúcia |
| Mônaco | Rússia | | Sérvia | | São Vicente e Granadinas |
| Nova Calendônia | Suíça | | | | St. Maarten |
| Polinésia Francesa | Turquia | | | | Suriname |
| Portugal | Ucrânia | | | | Trinidad e Tobago |
| Senegal | | | | | |
| Suécia | | | | | |
| Togo | | | | | |
| Tunísia | | | | | |

Américas

- Argentina
- Brasil
- Canadá
- Chile
- Colômbia
- Costa Rica
- El Salvador
- Equador
- Estados Unidos da América
- Guatemala
- Honduras
- México
- Nicarágua
- Panamá (República)
- Peru
- República Dominicana
- Suriname
- Trinidad e Tobago
- Uruguai
- Venezuela

Ásia Pacífico

- Austrália
- Brunei Darussalam
- Camboja (Reino do)
- China
- Cingapura
- Coreia (República da)
- Filipinas
- Ilhas Cook
- Ilhas Fiji
- Indonésia
- Japão
- Malásia
- Mongólia
- Nova Zelândia
- Papua Nova Guiné
- República Democrática Popular do Laos
- Tailândia
- Taiwa
- Vietnã

1.2.2. A KPMG no Brasil

GRI 2.1 / 2.3 / 2.4 / 2.5 / 2.6 / 2.7 / 2.8 / 2.9

No Brasil, a KPMG é formada por uma rede de sociedades independentes, sob propriedade e gestão locais, com sedes definidas de acordo com seus respectivos contratos sociais, estando os principais estabelecimentos da Organização em São Paulo.

Nossos 26 escritórios estão estrategicamente localizados em 20 cidades de 11 Estados brasileiros e do Distrito Federal.

No encerramento de nosso ano societário, em 30 de setembro de 2012, nossos 3.885 colaboradores atendiam **3.692 clientes** em todo o Brasil. Entre eles, empresas privadas, órgãos governamentais e organizações sem fins lucrativos que contam com uma estrutura sólida e uma equipe multidisciplinar de alta *performance* para ajudá-los a simplificar a complexidade do dia a dia dos negócios e empregar soluções claras e inovadoras nas áreas de Audit, Tax e Advisory.

Nossos **3.634 profissionais** são alinhados aos valores, regulamentos e padrões de qualidade globais e nacionais da KPMG por meio de múltiplas iniciativas, incluindo Código de Conduta, políticas, metodologias próprias e treinamentos, além de uma rede internacional por meio da qual eles compartilham metodologias aperfeiçoadas aqui e em outras firmas-membro, podendo adaptá-las de acordo com as necessidades, oportunidades e desafios de nossos clientes.

Dessa forma, a KPMG no Brasil contribui ativamente como criadora e disseminadora de boas práticas. Por meio de nosso presidente no Brasil, Pedro Melo, ocupamos posição na Diretoria Global, um dos quatro principais órgãos de governança da KPMG International, instância em que também contribuimos para a definição de estratégias e geração de conhecimentos globais.

A natureza jurídica da KPMG no Brasil respeita a regulamentação legal imposta para o desempenho de cada um de seus serviços. Dessa maneira, por determinação da legislação, especificamente para a prestação dos serviços em auditoria, a KPMG se estabelece como uma **sociedade simples brasileira**.

Presença local

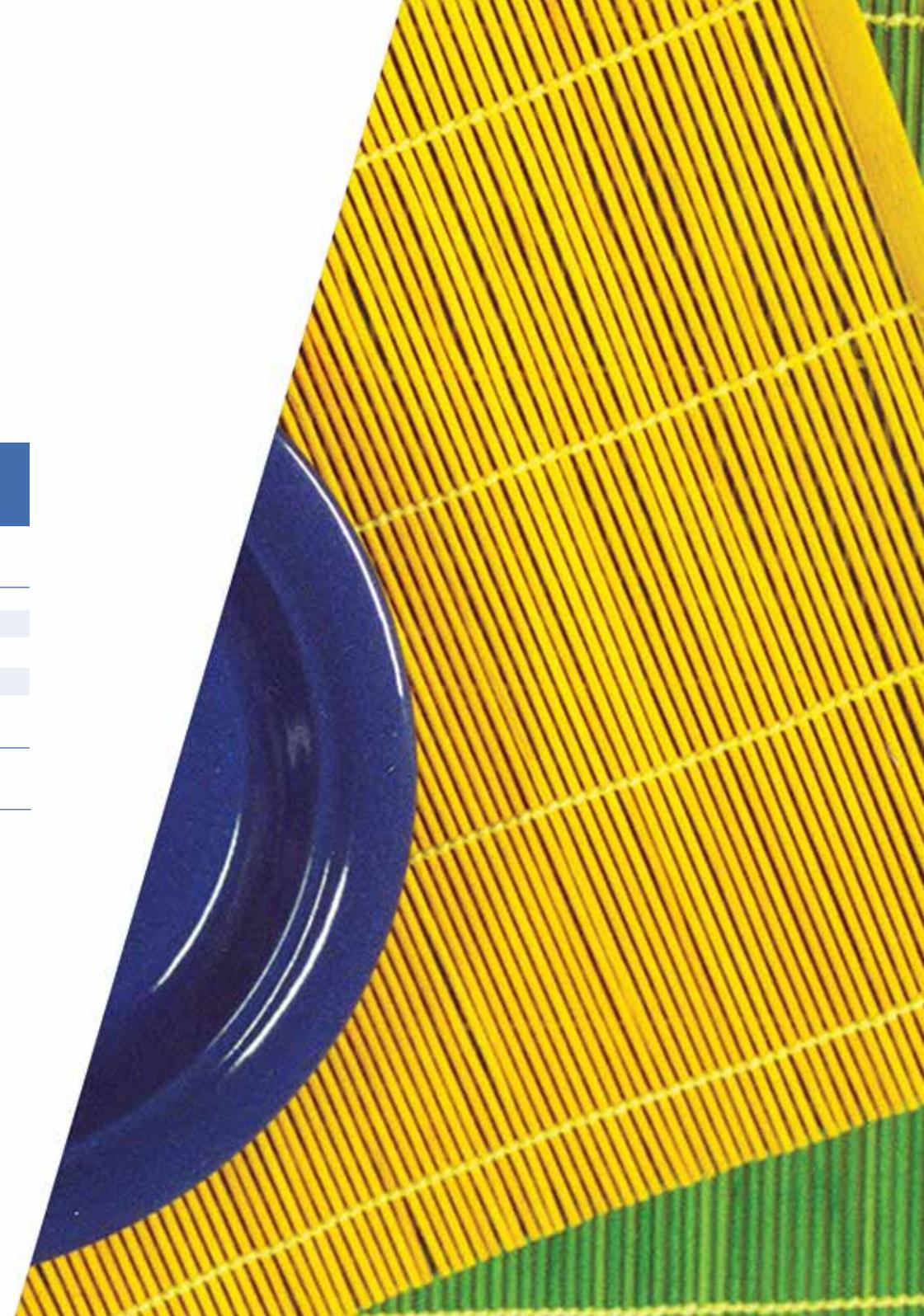
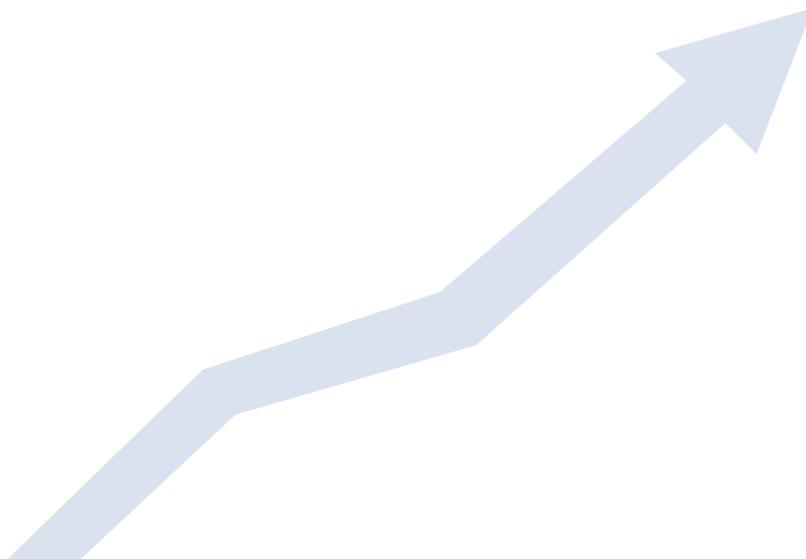
A KPMG no Brasil obteve faturamento de R\$ 805 milhões, um crescimento significativo de 13,7% em relação ao ano anterior, considerando o contexto da nossa economia. Nossa prática de Audit cresceu 24%, enquanto Tax apresentou crescimento de 13% e Advisory de 21%.

Faturamento consolidado por região e por prática*

Sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil

| Regiões | Audit | Advisory | Tax | Brasil |
|---------------------------------|-------|----------|-----|--------|
| São Paulo e Rio de Janeiro | 73% | 93% | 74% | 79% |
| Sul | 9% | 2% | 9% | 7% |
| Sudeste e Centro-oeste | 14% | 4% | 14% | 11% |
| Norte e Nordeste | 4% | 1% | 3% | 3% |
| Participação por prática | 49% | 30% | 21% | 100% |

*Refere-se ao período de janeiro a dezembro de 2012.



Escritórios da KPMG no Brasil

26 escritórios localizados
em 20 cidades em
11 estados + DF

- ✓ Novos escritórios (entre setembro de 2010 e agosto de 2011)
- ✓ Novos escritórios oriundos da aquisição das operações da empresa de auditoria em 2011
- ✓ As atividades no escritório de Campo Grande foram encerradas em junho de 2012



1.2.3. Nossas práticas

GRI 2.2

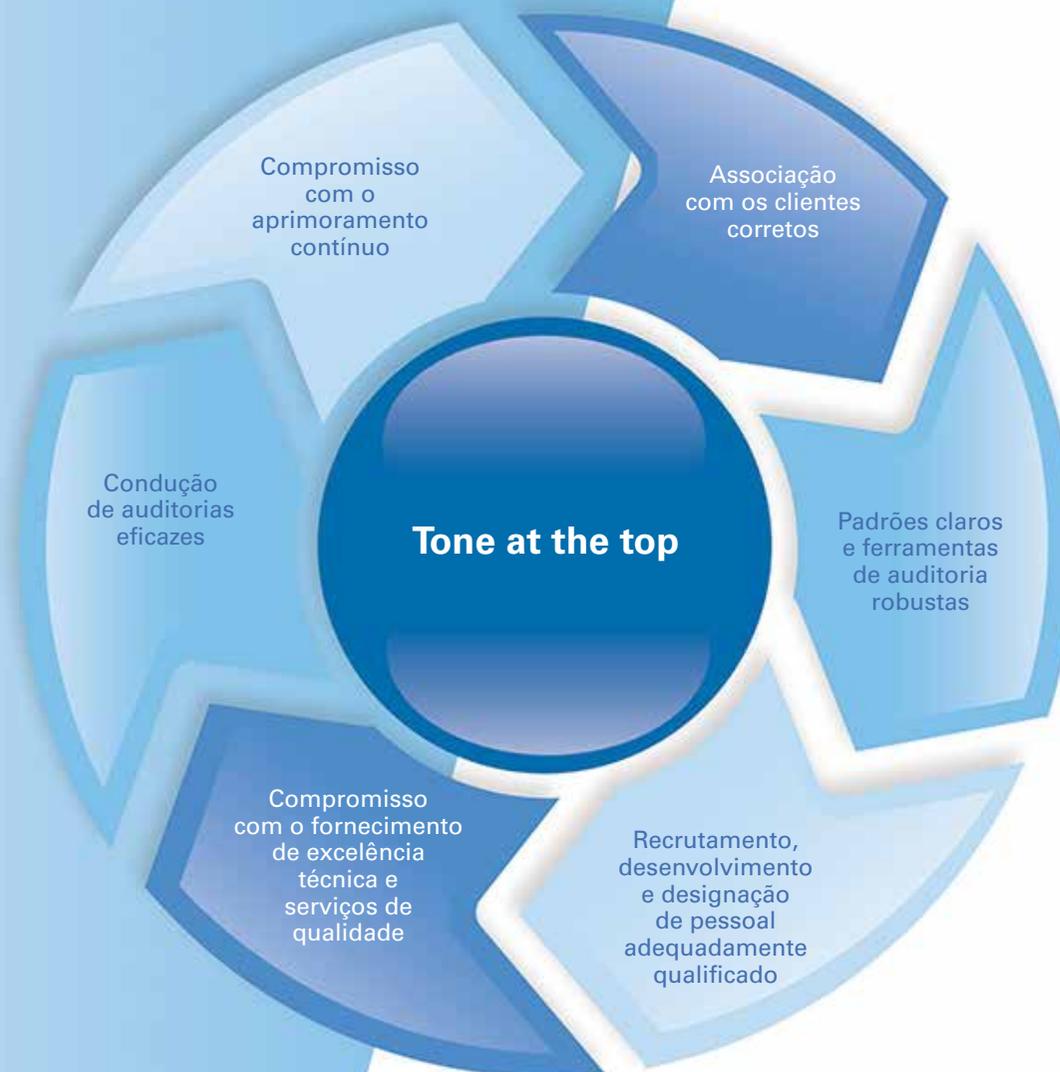
1.2.3.1. Audit

Comprometidos com a qualidade, a ética, a transparência e a independência, nossos serviços de auditoria têm como objetivo fortalecer a confiabilidade e a qualidade das informações elaboradas pelos clientes para uso dos seus investidores, credores e demais *stakeholders*.

Atendemos nossos clientes na Auditoria de Demonstrações Financeiras e em Serviços Relacionados à Auditoria nos padrões locais e internacionais. Nossa metodologia de auditoria dispõe de técnicas e ferramentas eletrônicas exclusivas da KPMG International, que auxiliam nossas equipes a exercer sua função com efetividade e eficiência.

Crescimento dos serviços de Audit
em 2012: **16% em relação a 2011.**
Crescimento projetado para 2013: 13%.

Estamos capacitados para atender nossos clientes na auditoria das demonstrações financeiras no padrão das International Financial Reporting Standards (IFRS), conjunto de normas internacionais de contabilidade publicadas e revisadas pelo International Accounting Standards Board (IASB) com o objetivo de harmonizar as demonstrações financeiras publicadas pelas companhias abertas.



Para atualizar nossos profissionais sobre as frequentes modificações nas normas nacionais e internacionais, dispomos do *IFRS in Brief*, informativo que divulga resumos de normas, comentários sobre reuniões do IASB e do International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC). Também publicamos o *IFRS Briefing Sheet*, que aborda as exigências e as questões específicas de forma mais aprofundada.

GRI S05

Desafio: rodízio obrigatório de auditorias

Panorama: para a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), uma das vantagens dessa troca obrigatória de auditores é evitar o comprometimento da qualidade do serviço ou mesmo sua independência nas auditorias das demonstrações financeiras das empresas. Muito discutida no Brasil e no exterior, a regra tem sido alvo de críticas de entidades que representam as próprias companhias de capital aberto.

Perspectiva da KPMG no Brasil: apoiamos a extensão de prazo do rodízio incluída na nova regra, mas acreditamos ser mais oportuno o rodízio dos profissionais técnicos responsáveis pelo desenvolvimento do trabalho - o que já é efetuado pelas regras profissionais - e não o rodízio das empresas auditoras. Isso reforçaria a credibilidade do serviço e um eventual vício da auditoria seria minimizado pela rotação dos responsáveis técnicos. Quanto maior o histórico com o cliente, mais profundo será o conhecimento de seu negócio, seus sistemas de controle e sua cultura, o que se traduz em uma auditoria mais eficaz.

Outros dois pontos que deveriam ser levados em consideração são: i) o rodízio influencia na liberdade de o cliente decidir pelo seu prestador de serviços, e ii) o prestador que investe no desenvolvimento de profissionais especializados e dedicados à prestação de serviços com excelência a determinado cliente perde o incentivo de fazê-lo, uma vez que não há expectativa de continuidade dos trabalhos.

No contexto do rodízio, as empresas de auditoria em geral incorrem em desafios e oportunidades financeiras. No último rodízio, a KPMG havia se tornado líder na prestação de serviços de auditoria a companhias abertas. Consequentemente, no rodízio de 2012, ficamos impossibilitados de continuar a atender esses clientes, o que ocasionou severo impacto em nossas receitas. Por outro lado, ocorre também o fenômeno denominado "rodízio reverso": tornamo-nos aptos a oferecer outros serviços de nosso portfólio aos clientes de auditoria que perdemos em razão do rodízio.

Evolução

1999

Criação do rodízio, pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que exige a substituição de empresas de auditoria independente contratadas pelas organizações a cada cinco anos.

2008

Anúncio da suspensão temporária da obrigatoriedade do rodízio até 2011, a fim de minimizar os impactos da adaptação das empresas ao padrão IFRS, adotado no País em 2010.

2011

Alteração de parte da norma, estabelecendo que as companhias que mantêm um Comitê de Auditoria Estatutário nas condições exigidas pela Instrução CVM nº 509 podem contratar empresas de auditoria por até dez anos consecutivos.

1.2.3.2. Tax

O sistema tributário brasileiro apresenta características singulares que aumentam os nossos desafios e oportunidades de atuação nesse setor. Nosso portfólio de serviços, consolidado pela experiência em trabalhos realizados pelo mundo, auxilia nossos clientes a antecipar e responder às mudanças tributárias e às necessidades de governança.

A prestação de serviços nesse segmento engloba a assessoria para o desenvolvimento de políticas e processos a fim de viabilizar o cumprimento de obrigações fiscais, auxiliar a estrutura das operações, gerenciar riscos fiscais e reduzir os custos operacionais.

Oferecemos soluções em Impostos Corporativos, Impostos Indiretos, Planejamento Tributário, Preços de Transferência, Assessoria para Executivos Internacionais, Tributação Internacional, Assessoria em Fusões e Aquisições, Serviços Financeiros e Terceirização.



Crescimento dos serviços de Tax em 2012: 11% em relação a 2011.

Crescimento projetado para 2013: 21%.

Mudanças na Legislação tributária brasileira em 2012

O ambiente tributário no Brasil foi marcado por avanços importantes em 2012, obrigando as empresas a fazer modificações em seus sistemas e processos para se adequar a novas exigências e oportunidades. Essas mudanças têm aumentado a demanda por serviços em diversas áreas relacionadas a impostos. As principais mudanças na legislação foram:

Siscoserv - obriga o registro de serviços, intangíveis e quaisquer outras operações que produzam variações no patrimônio de residentes ou domiciliados no Brasil (pessoas físicas ou jurídicas) em transações realizadas com residentes ou domiciliados no exterior

Lei nº 12.741 - exige que as notas fiscais de venda ao consumidor passem a indicar, a partir de junho de 2013, os valores dos principais tributos incidentes sobre os produtos e serviços.

Plano Brasil Maior - por meio da Medida Provisória nº 582 a União busca fortalecer a competitividade global da indústria nacional, oferecendo reduções e desonerações tributárias para determinados produtos e atividades.

Unificação da alíquota de ICMS - a partir de 1º de janeiro de 2013, a alíquota de ICMS aplicável às operações interestaduais envolvendo bens e mercadorias importados do exterior foi unificada em 4%, dando fim à "guerra dos portos".

1.2.3.3. Advisory

As práticas de **Advisory** apoiam as decisões estratégicas e o desenvolvimento de projetos com uma abordagem multidisciplinar, que incluem competências nas áreas de planejamento estratégico, fusões e aquisições, governança corporativa, riscos e *compliance*, melhoria de *performance* financeira e operacional, terceirização de serviços, inovação e uso estratégico de tecnologia.

Os serviços estão distribuídos nas áreas de Risk Consulting, Management Consulting, Transactions & Restructuring e Business Process Outsourcing.



Crescimento dos serviços de Advisory
em 2012: **15% em relação a 2011.**

Crescimento projetado para 2013: 29%.

Risk Consulting

Auxilia os clientes a lidar com os riscos inerentes aos seus negócios, abrangendo a sua estrutura de governança, a gestão e os seus processos operacionais. Esta abrangência permite a mitigação dos riscos em nível estratégico, regulatório, de gestão ou de atividades.

A avaliação engloba os riscos relacionados aos processos das áreas contábil, de Tecnologia da Informação (IT Advisory Services), dos processos operacionais (auditoria interna e *compliance*), financeiros (Basileia e Solvency), governança corporativa (abertura de capital, empresa familiar, aspectos societários), fraudes (Forensic) e sustentabilidade (ambiental, social e regulatória).



Expect The Unexpected

GRI EC2

A gestão de riscos passa progressivamente pelo contingenciamento das questões sociais e ambientais. Por ocasião da Rio+20, a KPMG International lançou o estudo *Expect the unexpected: building business value in a changing world*, que mapeia 10 megaforças que impactarão o crescimento dos negócios nos próximos 20 anos. Na análise, examinamos como essas forças globais podem afetar diferentes segmentos e projetamos o impacto dos custos ambientais para as empresas.

As megaforças apontadas no estudo são relacionadas a alterações climáticas, energia e volatilidade do combustível, disponibilidade e custo da água e disponibilidade de recursos naturais em geral, além do crescimento da população e de novos centros urbanos.

Por meio desse estudo, a KPMG faz um chamado para que empresas, sociedade civil e governos trabalhem de maneira conjunta para mitigar riscos futuros e agir em busca novas oportunidades. Tendo em vista que os impactos são intensos para todos, os governos não podem agir sozinhos e as empresas serão chamadas cada vez mais a atuar em seus mercados, considerando questões relacionadas à sustentabilidade, com foco na manutenção de recursos naturais e no estabelecimento de um novo modelo de desenvolvimento.

Enxergamos nesse movimento não apenas uma responsabilidade assumida perante nossos *stakeholders*, mas também uma oportunidade de negócios para a KPMG, já que existe demanda por parte de nossos clientes para implementação de estratégias e práticas de sustentabilidade em suas empresas. Para atendê-las, tratamos a sustentabilidade de forma conjunta e abrangente, oferecendo serviços diferenciados, como o Climate Change and Sustainability Services (CC&SS).



“Sabemos que os governos não podem enfrentar esses desafios sozinhos. Empresas devem assumir papel de liderança no desenvolvimento de soluções que vão ajudar a criar um futuro mais sustentável. Ao alavancar sua capacidade de inovação, de melhoria de processos, de criação de eficiência e gerenciamento de riscos, os negócios vão contribuir para a sociedade e para o desenvolvimento econômico no longo prazo.”

Michael Andrew,

chairman da KPMG International

Climate Change and Sustainability Services (CC&SS)

Objetivo: auxiliar organizações de diferentes portes e setores a compreender o contexto da sustentabilidade, situar-se nesse contexto e identificar a melhor estratégia de atuação e reporte de informações, incluindo gerenciamento de riscos.

Equipe: multidisciplinar, são mais de 350 especialistas, em 40 países, que seguem a mesma metodologia de trabalho promovendo o padrão de qualidade global da KPMG.

Serviços:

- Diagnóstico de riscos e oportunidades relativos às mudanças climáticas.
- Suporte na consolidação das informações e preenchimento de questionários de referência propostos pelo Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), Dow Jones Sustainability Index (DJSI), Carbon Disclosure Project (CDP), entre outros.
- Avaliação das emissões de gases de efeito estufa na cadeia de fornecedores e/ou por produto.
- Definição de metas e indicadores de *performance* socioambiental Key Performance Indicators (KPIs).
- Verificação socioambiental de cadeia de fornecedores.
- Avaliação ambiental e *due diligence*.
- Definição de estratégia para gestão de resíduos sólidos.
- Avaliação do impacto e da quantidade de recursos hídricos consumidos por produto (*water footprint*).
- Elaboração e verificação independente de Inventários de Emissão de Gases de Efeito Estufa.
- Verificação independente de relatórios de sustentabilidade, balanços sociais, entre outros.

Management Consulting

Voltada à melhoria de desempenho e ao uso estratégico da tecnologia e de processos de inovação, apoia os clientes na execução estratégica de seus objetivos e na identificação e implementação de ações de melhoria e inovação por meio de uma visão integrada de Processos, Tecnologia da Informação e Pessoas.

Os serviços oferecidos pela área de Management Consulting são: Financial Management; Business Process Redesign and Improvement; Business Effectiveness; Gestão de Projetos; Business Process Sourcing & Shared Services; Gestão de Mudanças; Talent Development & Management; Governança de TI; Segurança da Informação.



Para saber mais sobre nossas práticas, acesse www.kpmg.com/BR

Transactions & Restructuring (T&R)

Assessora os clientes na obtenção de resultados em diferentes tipos de transações financeiras, cujo desempenho está fundamentado na combinação de conhecimentos de negócios, técnicos e setoriais.

Os serviços de T&R englobam: Corporate Finance (incluindo Avaliações, assessoria em Fusões e Aquisições, assessoria financeira em Projetos de Infraestrutura/PPPs e Debt Advisory); Transaction Services (incluindo Financial Due Diligence, Vendor Due Diligence e Strategic and Commercial Intelligence); Restructuring Services/Non Performing Loans Advisory.

Business Process Outsourcing (BPO)

É um importante serviço que implementa e operacionaliza a visão estratégica e sistêmica dos processos das atividades-meio, a fim de dar o suporte necessário às decisões e às atividades-fim de nossos clientes, desde o nível gerencial até o diretivo. Otimiza e agiliza os processos continuamente, transformando dados em informações de gestão precisas e atualizadas.

Por meio desse serviço, a KPMG atua no *front* e no *back office* e fornece um sistema integrado para que o cliente continue focado em seu negócio e, ao mesmo tempo, tenha acesso a uma visão geral e acompanhe cada passo dos processos realizados, tornando suas decisões mais assertivas.

1.2.4. A KPMG no Ciclo de vida dos clientes

GRI EC9

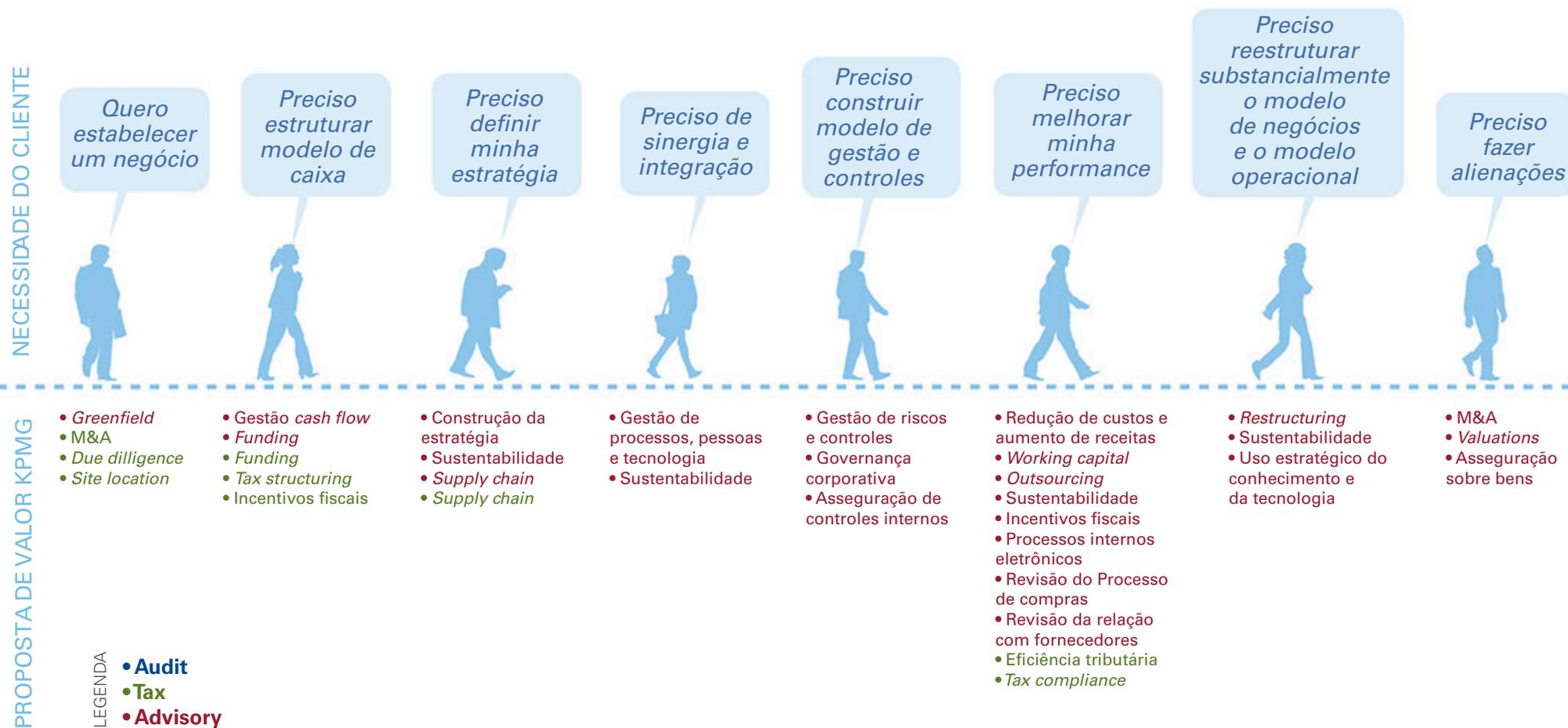
Nossos serviços têm papel estratégico e podem gerar valor a nossos clientes, pois oferecem soluções aos desafios e oportunidades que eles encontram em diferentes fases do ciclo de vida de seus negócios, ajudando-os a definir uma estratégia competitiva a longo prazo.

Por meio de nossas atividades, geramos significativos impactos econômicos indiretos. Além de ajudarmos nossos clientes em sua jornada de crescimento, possibilitando a geração de renda e empregos nas comunidades em que atuam, participamos ativamente nos debates sobre o ambiente regulatório de nossas atividades. Nossos serviços também conferem confiança ao mercado de capitais e aos seus agentes, tais como analistas, investidores e órgãos reguladores.

Com o nosso investimento intensivo em capacitação e desenvolvimento de profissionais, contribuimos com a inserção de pessoas especializadas no mercado, que geram valor à nossa empresa, aos clientes e às sociedades. Alguns desses profissionais não seguem carreira na KPMG e levam a *expertise* adquirida em nossa Organização ao integrarem os quadros funcionais de importantes empresas nacionais e multinacionais.

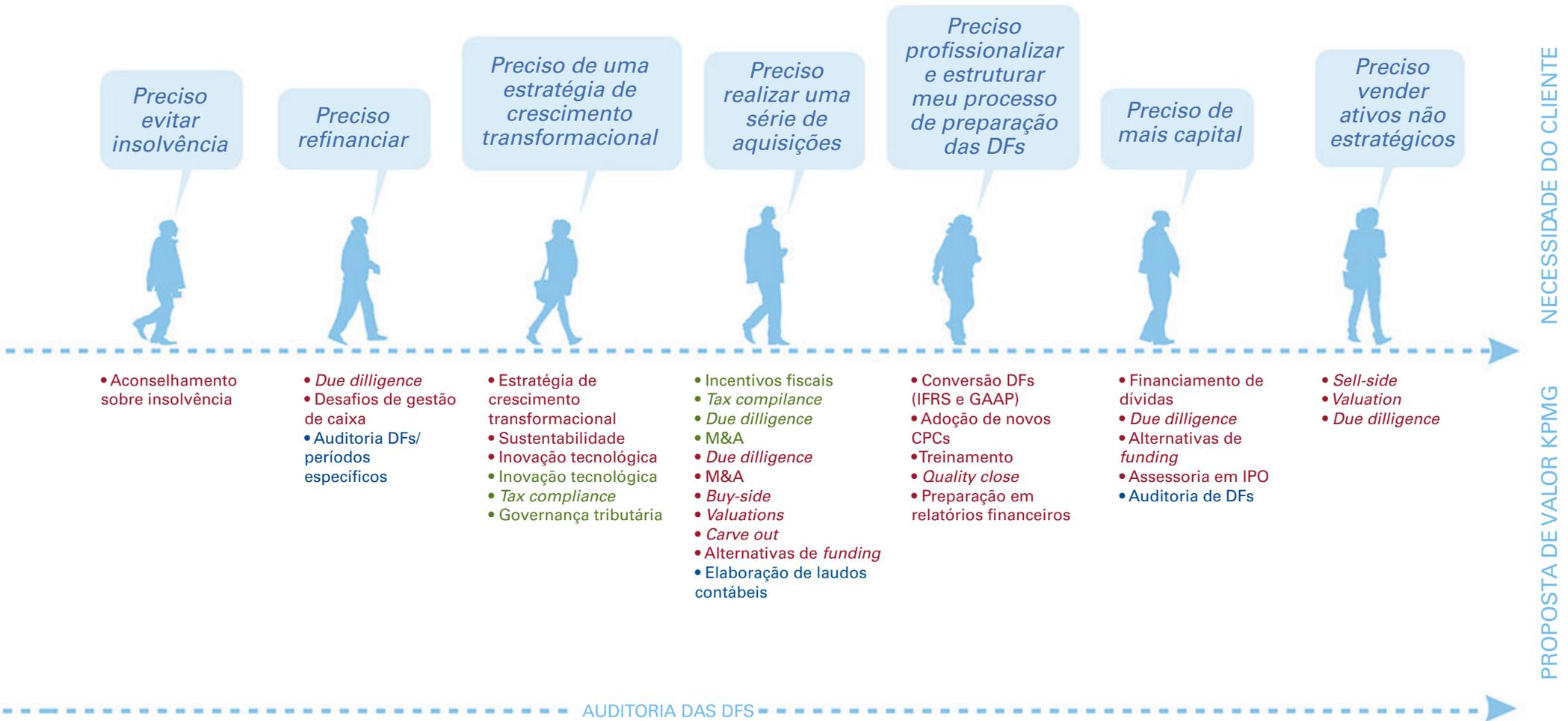


A proposta de valor KPMG no ciclo de vida dos clientes



AUDITORIA DAS DFS

A Auditoria de Demonstrações Financeiras tem um papel importantíssimo no mercado de capitais, provendo transparência e confiabilidade às informações financeiras, essenciais em todos os momentos da empresa (por exemplo: obtenção de financiamentos, aquisições de empresas, abertura de capital, aumento de capital, prestação de contas aos acionistas, entre outros).



Nota: para mantermos nossa independência, alguns serviços não podem ser oferecidos simultaneamente pela KPMG.

2

Apresentação do Relatório



2.1. ENTENDENDO O RELATÓRIO

2.1.1. Alcance e periodicidade

GRI 2.9 / 3.1 / 3.2 / 3.3 / 3.4 / 3.6 / 3.7 / 3.8 / 3.9 / 3.10 / 3.11 / 3.13

Esta terceira edição do Relatório de Sustentabilidade da KPMG no Brasil foi produzida segundo as diretrizes internacionais da Global Reporting Initiative (GRI), versão G3, com nível autodeclarado B+, e a asseguuração independente da BSD Consulting.

Publicado anualmente desde 2010, o Relatório de Sustentabilidade apresenta o desempenho dos 26 escritórios que compõem a rede de sociedades independentes que atuam sob a marca KPMG no território brasileiro (que serão referidas ao longo do documento como KPMG no Brasil).

O exercício coberto por ele estende-se de 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012, coincidindo com o ano societário da KPMG no Brasil, e será denominado ano de 2012.

As informações que constituem este Relatório foram disponibilizadas pelas diversas áreas que gerenciam atividades relacionadas aos indicadores contemplados. Como na edição anterior do Relatório de Sustentabilidade, os dados contábeis seguem as práticas adotadas no Brasil e o mesmo escopo, limite e método de medição. O principal destaque é que em

2012 pudemos avaliar o primeiro período completo de atividades após a incorporação dos profissionais advindos das operações adquiridas em 2011.

Ainda assim, para melhor compreensão e contextualização dos dados apresentados, eventualmente serão mencionadas informações da KPMG International, as metodologias, as bases utilizadas ou os períodos específicos a que se referem.

Envie-nos seus comentários, dúvidas, sugestões ou críticas para que possamos aprimorar nosso Relatório de Sustentabilidade a cada ano.

Maria Cristina Bonini

Diretora de Pessoas, Performance e Cultura

Eliane Momesso

Gerente de Cidadania Corporativa

comunidade@kpmg.com.br

+55 (11) 3736-1228

2.1.2. Estrutura

O nosso Relatório de Sustentabilidade é estruturado a partir dos fundamentos da Estratégia Global da KPMG International para o ciclo 2011-2015. Esses fundamentos são **Consistência Global, Crescimento com Qualidade, Profissionalismo e Integridade e Pessoas**. A Estratégia Global busca integrar e potencializar as ações das firmas-membro, por meio dos seguintes objetivos, priorizados e firmados por toda a rede KPMG no mundo:

- Investir em mercados emergentes.
- Focar em setores-chave, como serviços financeiros, saúde, governo, infraestrutura e energia.
- Realizar aquisições estratégicas e fazer investimentos para expandir a nossa capacidade em serviços de alta complexidade, incluindo consultoria em gestão e tributos.
- Manter ampla fonte de profissionais que sejam especialistas nesses segmentos.

A integração da sustentabilidade em nossa visão estratégica significa que temos um senso de propósito mais amplo, direcionado a servir à confiança pública e contribuir para a resolução de alguns dos mais complexos problemas mundiais. Para fazer parte da essência de nossa estratégia, a sustentabilidade vem sendo incorporada à forma como lidamos com oportunidades e desafios do ambiente de negócios no qual estamos inseridos.

Ao longo do Relatório demonstraremos que os pilares da nossa Estratégia Global estão totalmente conectados com os temas materiais identificados por nossos *stakeholders* – representados na próxima figura e detalhados a seguir –, o que reforça nossa crença de que nosso caminho está sendo trilhado na direção correta.



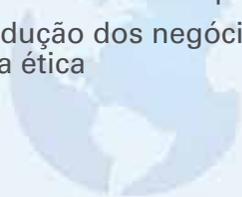
O Relatório de Sustentabilidade 2012 da KPMG no Brasil está disponível nas versões completa e resumida em nosso site.

Fundamentos da Estratégia da KPMG

SUSTENTABILIDADE

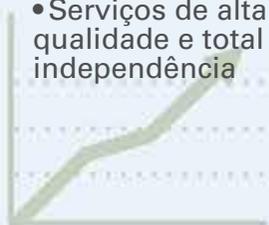
CONSISTÊNCIA GLOBAL

- Sistemas de governança responsáveis e transparentes
- Condução dos negócios de forma ética



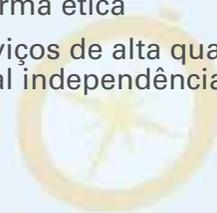
CRESCIMENTO COM QUALIDADE

- Serviços de alta qualidade e total independência



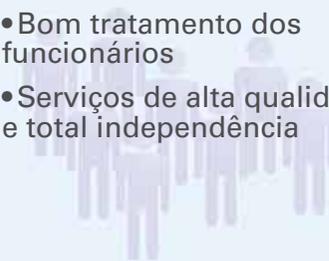
PROFISSIONALISMO E INTEGRIDADE

- Condução dos negócios de forma ética
- Serviços de alta qualidade e total independência



PESSOAS *EMPLOYER OF CHOICE*

- Bom tratamento dos funcionários
- Serviços de alta qualidade e total independência



2.2. NOSSOS PÚBLICOS ESTRATÉGICOS

GRI 3.5 / 4.14 / 4.15 / 4.16

Em 2009, a KPMG no Brasil realizou seu primeiro mapeamento, priorização e engajamento de stakeholders. Representantes de todas as áreas e de todos os escritórios da Organização foram convidados a integrar a iniciativa que denominamos “Workshop - Comitê de Sustentabilidade”. Tomando por base o entendimento do contexto em que estão inseridos os nossos negócios e do seu papel na sociedade e no mercado, os participantes mapearam 14 grupos de *stakeholders*.

Numa segunda etapa, o Comitê Executivo da KPMG no Brasil e a Diretoria da área de Cidadania Corporativa classificaram os grupos mapeados de acordo com o seu grau de influência no desempenho de nosso negócio: aqueles que mais impactam a KPMG no Brasil e aqueles que mais são impactados por nossas atividades. A partir daí, foram definidos os quatro públicos prioritários para o nosso negócio: **sócios e sócios-diretores; público interno; clientes e mercado; órgãos reguladores e governo.**

Em 2011, com a nossa participação no *Stakeholder Engagement Research*, programa-piloto da KPMG International que contou com a facilitação da consultoria independente inglesa Good Business, incluímos outros três grupos importantes: **especialistas do setor, sociedade civil e imprensa.**

A escolha desses sete públicos prioritários é fundamental para uma gestão cada vez mais eficaz, pois tem-nos permitido investir em um diálogo mais qualificado e dirigido com cada um deles. No entanto, é evidente que investimos no relacionamento com todos os públicos mapeados na primeira etapa, já que eles também contribuem para a consolidação de nossa reputação.

Mapeamento de Stakeholders



2.3. DEFINIÇÃO DE TEMAS MATERIAIS

GRI 3.5 / 4.14 / 4.17

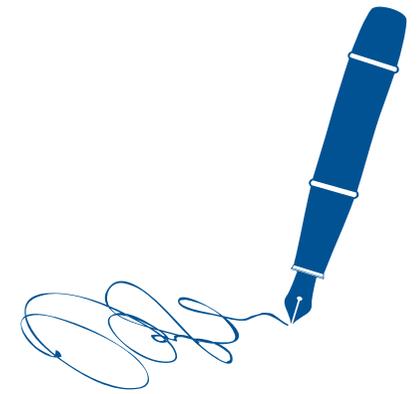
Após a definição dos públicos prioritários da KPMG no Brasil, a próxima etapa foi consultá-los para entender quais eles acreditavam ser as principais responsabilidades de uma empresa prestadora de serviços profissionais.

Partindo do entendimento dos três principais serviços que prestamos aos clientes – Audit, Tax e Advisory – a Good Business identificou nove temas que tratam de uma ampla gama de impactos derivados das funções e responsabilidades desses serviços em relação ao mundo dos negócios e ao público em geral.

Por meio de entrevistas individuais (pessoalmente ou por telefone) os stakeholders foram convidados a avaliar a relevância de cada tema listado e a adicionar outros que entendessem ser importantes para o nosso negócio.

Esse contato foi importante para a KPMG não só por promover engajamento com os nossos públicos, mas por oferecer um valioso feedback para o aprimoramento das nossas práticas.

A consulta não gerou temas adicionais aos sugeridos, que foram compreendidos como suficientes para abranger as questões materiais para a KPMG no Brasil.



Temas Identificados

- Garantir o bom tratamento dos funcionários (exemplos: igualdade, diversidade, desenvolvimento, carreira, bem-estar).
- Garantir sistemas responsáveis e transparentes de governança.
- Gerenciar e reduzir os impactos diretos da empresa sobre o ambiente.
- Gerenciar a cadeia de fornecimento em termos de impactos sociais, éticos e ambientais.
- Contribuir positivamente com a sociedade e a comunidade local (exemplos: filantropia, levantamento de recursos, voluntariado e trabalho pro Bono).
- Garantir que os negócios sejam conduzidos de forma ética (exemplos: diretrizes sobre o trabalho que a empresa conduzirá; valor e imparcialidade aos clientes).
- Prestar assessoria tributária responsável.
- Prestar serviços para auxiliar os clientes a serem mais responsáveis ambiental e socialmente.
- Conduzir auditorias de alta qualidade com total independência.

GRI 3.5 / 4.16

Durante o processo de engajamento e consulta realizado em 2011, a KPMG no Brasil entrevistou 37 representantes dos públicos prioritários, sendo 7 clientes, 18 profissionais da Organização de todas as práticas (sócios, sócios-diretores e funcionários em geral), 3 representantes de órgãos reguladores, especialistas de setor e/ou de conselhos regionais, 5 representantes da sociedade civil e 4 da mídia.

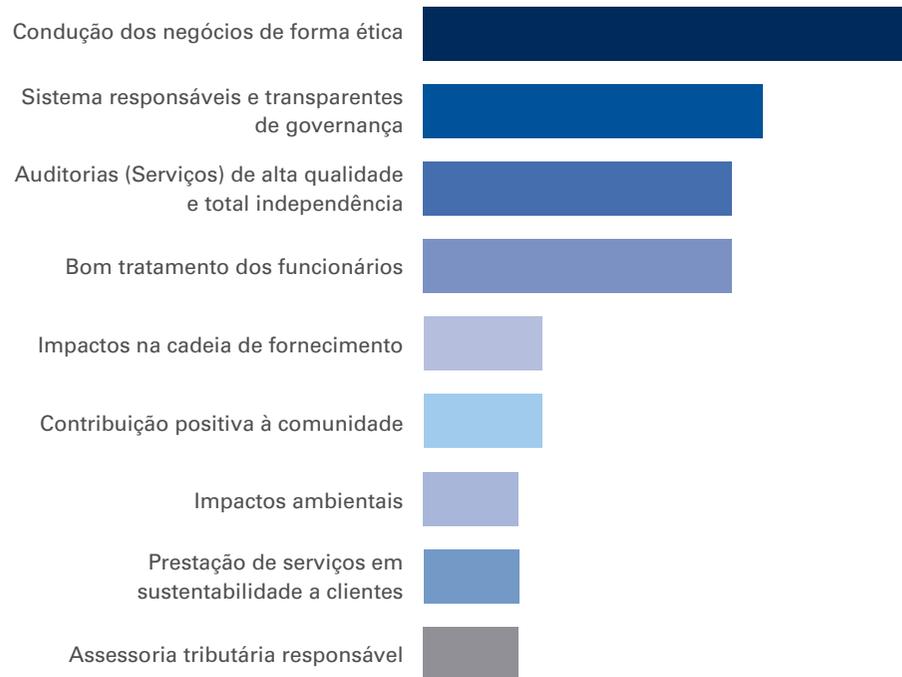
O resultado das entrevistas conduzidas apontou quatro temas de maior relevância. Os temas priorizados estão fortemente conectados com os fundamentos da nossa estratégia global e, ao longo deste Relatório, procuraremos demonstrar sua interdependência com nossa gestão, nossas políticas e ações corporativas.

Temas relevantes (ou prioritários)

- Condução dos negócios de forma ética
- Sistemas responsáveis e transparentes de governança
- Auditorias (serviços*) com alta qualidade e total independência
- Bom tratamento dos funcionários

*A KPMG no Brasil entende que todos os seus serviços devem ser conduzidos com alta qualidade e independência, por isso ampliou o escopo desse tema material.

Resultado da priorização

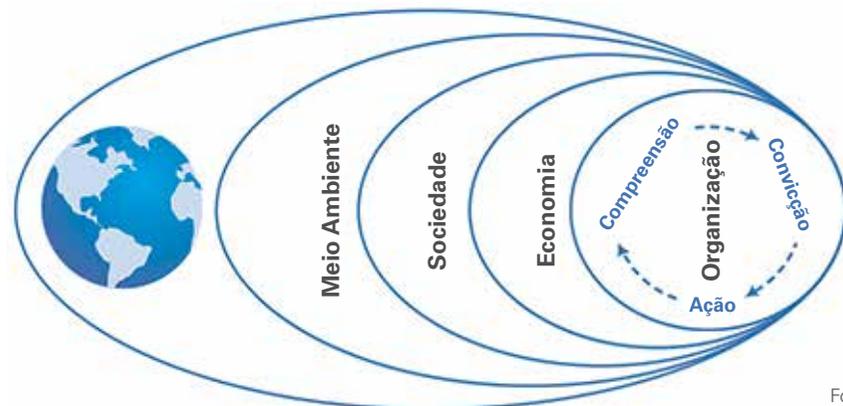


2.4. NOSSO CAMINHO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

GRI 1.2 / EC9

Qual é o papel da sustentabilidade em uma empresa do setor de serviços como a KPMG?

Nossa contribuição está sendo construída por meio de dois caminhos convergentes: o que trilhamos como Organização e o que ajudamos nossos clientes a trilhar.



Fonte:
inspirado no modelo
"Conhecimento, Compreensão, Convicção e Ação", proposto por
Russel Colley (1961) e "The Natural Step", por Karl-Henrik Robert.

2.4.1. Nosso caminho

O primeiro caminho diz respeito à nossa jornada interna de buscar a compreensão sobre nossa contribuição para a sustentabilidade, conquistar a convicção de nossos profissionais nesse sentido e fomentar a ação responsável de todos nós na condução de nossos negócios e na nossa vida pessoal. É nossa lição de casa, desenvolvida a cada dia e em longo prazo, e que vai esculpindo a forma como nos relacionamos com nossos *stakeholders*.

- **Nossos princípios** - O caminho que trilhamos é balizado por políticas, princípios e valores relacionados a direitos humanos e trabalhistas, ética, governança e anticorrupção, gestão responsável dos recursos naturais e dos impactos de nossas atividades. Esses princípios são promovidos pela KPMG no Brasil e internacionalmente ao longo de nossa cadeia de valor e se concretizam por meio dos diversos serviços que prestamos aos nossos clientes, do relacionamento com nossos fornecedores e com nossas comunidades.
- **Nossa gestão** - Temos atuado de maneira progressivamente comprometida e colaborativa. Por meio de um processo reflexivo e de uma visão mais integrada, estamos compreendendo a conexão da sustentabilidade com os nossos negócios e aprendendo a identificar os impactos positivos e negativos decorrentes de nossa atuação.
- **Nossos indicadores** - Um grande desafio deste processo está em identificar os impactos ambientais, econômicos e sociais de nossa atividade. Embora os impactos ambientais sejam pouco significativos no segmento em que atuamos e não tenham sido apontados como materiais por nossos *stakeholders*, mantemos postura cidadã em relação a eles. Dois indicadores que utilizamos para mapeá-los são as metas ambientais e a nossa pegada de carbono, cuja redução global *per capita* foi de 29% de 2007 a 2011. Quanto aos impactos sociais, eles envolvem a contratação e a capacitação de pessoas, a condução ética dos nossos negócios, assim como a oferta *pro Bono* de nossos serviços a instituições sem fins lucrativos. Por fim, os econômicos incluem o pagamento de salários e tributos e o valor gerado por meio de nossos serviços aos clientes. Temos consciência de que necessitamos aprofundar nossa análise, tanto pela busca de melhoria nos resultados de cada indicador como pela incorporação de indicadores complementares. Este relatório nos ajuda nesse caminho, uma vez que nos oferece indicadores econômicos, ambientais, sociais e de governança que estão alinhados aos fundamentos da nossa estratégia e aos temas que nossos *stakeholders* consideram prioritários em nosso segmento de atuação.

2.4.2. O caminho que ajudamos a trilhar

O segundo caminho pelo qual construímos nossa contribuição à sustentabilidade é colocarmos nossos conhecimentos a serviço de nossos clientes, de organizações do terceiro setor, da imprensa e de entidades representativas.

Nossas práticas permitem compreender a complexidade, identificar oportunidades e desafios e antecipar potenciais efeitos das mudanças que ocorrem sistematicamente no cenário em que operamos. A partir dessas informações, podemos contribuir para que nossos *stakeholders* encontrem as melhores soluções. Essa contribuição envolve:

- **Profissionalizar nossos clientes** - ajudamos nossos clientes em sua jornada de crescimento, promovendo capacitação e conhecimento para que naveguem com mais segurança na complexidade. Com isso, contribuímos para que eles gerem renda e empregos nas comunidades em que atuam. Também geramos valor ao auxiliá-los a contribuir adequadamente com o sistema tributário vigente e a conferir qualidade, transparência e credibilidade às suas demonstrações financeiras. Dessa forma, incentivamos a implementação de boas práticas nos mercados em que atuamos.
- **Compartilhar conhecimento** - a participação ativa de nossos profissionais nos debates e reflexões sobre o ambiente regulatório e os mercados em que nossas práticas estão implicadas ajuda a formar massa crítica sobre temas relevantes por meio de estudos, representações, palestras, eventos e publicações.
- **Restituir confiança ao mercado** - quando olhamos para a grave crise de confiança que emergiu no mundo, fica claro que práticas responsáveis de Audit, Tax e Advisory podem desempenhar um papel preponderante na criação de um ambiente de negócios mais transparente, responsável e eficaz. Estamos comprometidos em dar nossa contribuição nesse processo.

- **Formar profissionais para o mercado** - o intenso investimento que fazemos em capacitação e desenvolvimento de nossos profissionais repercute não só no desempenho de excelência da KPMG no Brasil e de nossos clientes, mas também contribui para a qualificação do mercado. Profissionais que não seguem carreira em nossa Organização levam nossa *expertise* para importantes empresas nacionais e multinacionais, o que gera valor à KPMG no Brasil, aos clientes e à sociedade.
- **Liderar mudanças positivas** - estamos comprometidos com os valores das comunidades em que atuamos e com os eventos que as afetam. Esse comprometimento é uma das mais duradouras qualidades de nossas pessoas e de nossa marca. Estamos empenhados em criar mudanças positivas, liderando a partir de exemplos e inspirando nossos *stakeholders* a fazerem o mesmo.

2.4.3. Balizadores Externos e Internos

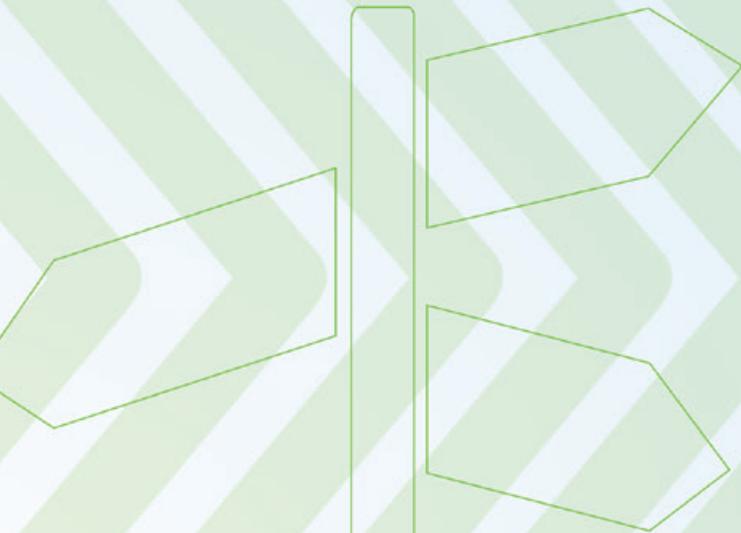
Para nos ajudar a delinear as políticas e ações que compõem esses dois caminhos (e que serão detalhadas no capítulo a seguir) também aderimos voluntariamente a um conjunto de iniciativas internacionais já consolidadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pelo Fórum Econômico Mundial, conforme descrito no capítulo *Pessoas/ Cidadania Corporativa*.

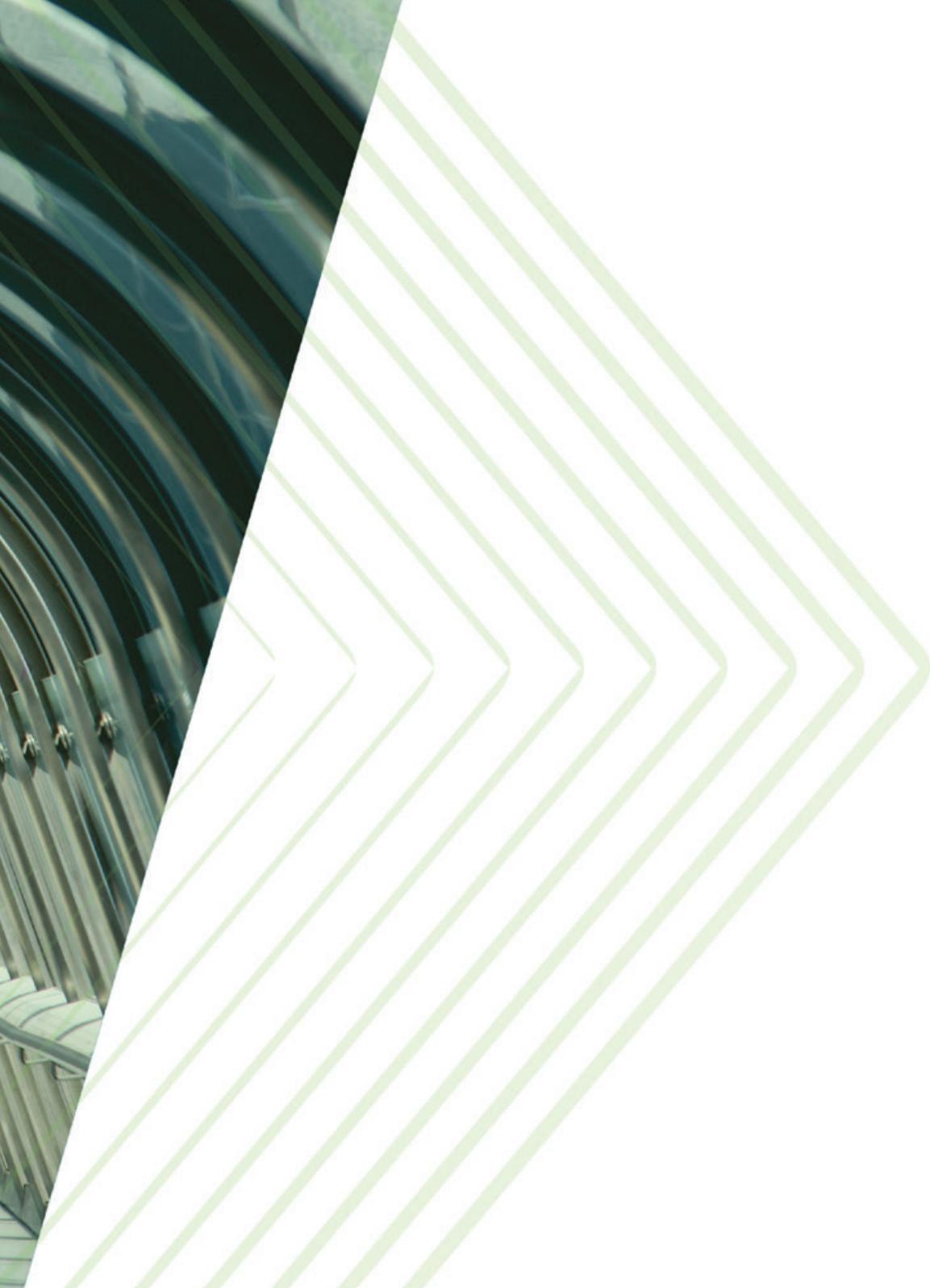
À medida que evoluímos nesses caminhos, contribuímos para a transição em direção ao capitalismo responsável e à geração de valor coletivo.



3

O Caminho da Sustentabilidade na Nossa Prática





Como demonstramos no capítulo anterior, a sondagem que conduzimos com nossos *stakeholders* reiterou que as questões relacionadas à interação com nossos profissionais, assim como à ética, à governança, à qualidade e à independência de nossos serviços são a melhor maneira de influenciarmos e agregarmos valor ao mercado e à sociedade, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

Neste capítulo, detalharemos as políticas e ações que vimos implantando na KPMG no Brasil para incorporar efetivamente a sustentabilidade aos nossos negócios, levando em consideração os temas priorizados por nossos *stakeholders* e os fundamentos de nossa estratégia global.

3.1. CONSISTÊNCIA GLOBAL

A Consistência Global é o pilar que permite à rede de firmas-membro estar integrada e oferecer soluções e serviços de alta qualidade, com acesso a especialistas e centros de excelência que geram valor aos clientes e tornam a KPMG reconhecida internacionalmente.

Como já destacado, as firmas-membro da KPMG International unem-se por uma mesma visão e pelos mesmos valores. Também contam com uma mesma estratégia global, com pilares fundamentais e objetivos estratégicos comuns, que são colocados em prática por meio de planejamento e estrutura de governança locais.

Fundamentos da Estratégia da KPMG

SUSTENTABILIDADE

CONSISTÊNCIA GLOBAL

- Sistemas de governança responsáveis e transparentes
- Condução dos negócios de forma ética

CRESCIMENTO COM QUALIDADE

- Serviços de alta qualidade e total independência

PROFISSIONALISMO E INTEGRIDADE

- Condução dos negócios de forma ética
- Serviços de alta qualidade e total independência

PESSOAS EMPLOYER OF CHOICE

- Bom tratamento dos funcionários
- Serviços de alta qualidade e total independência

3.1.1. Governança Corporativa

GRI 4.1

Somos uma das maiores organizações em nosso segmento em todo o mundo e dependemos totalmente do desempenho ético de nossos profissionais e firmas-membro para preservarmos nossa reputação. Por isso, nossa estrutura é desenhada para conduzirmos nossos negócios segundo elevados padrões de **governança corporativa**, baseados na transparência e na ética.

A governança é, portanto, um dos fundamentos da nossa estratégia, e sua importância foi validada na consulta a nossos *stakeholders*, figurando como o segundo tema mais importante para uma empresa de prestação de serviços como a nossa.

A KPMG International estabelece e coordena políticas e normas de trabalho e de conduta em todos os países, protegendo e aprimorando o uso do nome e da marca. Isto significa propiciar a consistência global de sua estratégia, a fim de fortalecer sua marca e prover serviços com a mesma qualidade a todos os clientes e mercados.

Por sua vez, cada firma-membro é independente e responsável por sua própria gestão e pela qualidade do seu trabalho e compromete-se com os valores da KPMG International, sendo obrigada, por contrato, a observar suas políticas e regulamentos, incluindo padrões de qualidade que disciplinam a forma de operar e prestar serviços a clientes com vistas a concorrer eficientemente no mercado.

A seguir, descrevemos as estruturas e ferramentas de governança de que dispomos internacional e nacionalmente.

Governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas.

Para mais informações, acesse o site do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

3.1.1.1. Governança na KPMG International

A estrutura de governança corporativa da KPMG International está apoiada em 4 órgãos principais:

- **Conselho Global** - voltado à estratégia e à governança, executa funções equivalentes às de uma assembleia de acionistas nas companhias de capital aberto. Entre outras ações, elege o presidente da KPMG International para um mandato de até quatro anos (renovável por mais quatro) e aprova a nomeação de membros da Diretoria Global, incluindo a representação das 55 firmas-membro da KPMG International, de acordo com a legislação suíça (sublicenciadas são geralmente representadas por uma firma-membro). Mantém ativo o fórum para discussões e comunicações entre as firmas-membro.

Para mais detalhes sobre os órgãos principais de Governança Corporativa da KPMG International, acesse nosso Relatório Anual de Transparência.

Composição da Diretoria Global

| | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Michael Andrew | Presidente, KPMG International |
| Alan Buckle | Vice-presidente, KPMG International |
| John Veihmeyer | Presidente, Américas |
| Rolf Nonnenmacher | Presidente, EMA |
| Hideyo Uchiyama | Presidente, ASPAC |
| Moses Kgosana | África |
| Peter Nash | Austrália |
| Pedro Melo | Brasil |
| William Thomas | Canadá |
| Frantisek Dostalek | CEE |
| Stephen Yiu | China |
| Andrew Cranston | CIS |
| Jesper Koefoed | Dinamarca |
| Jean-Luc Decornoy | França |
| Klaus Becker | Alemanha |
| Russel Parera | Índia |
| Terrence O'Rourke | Irlanda |
| Domenico Fumagalli | Itália |
| Tsutomu Takahashi | Japão |
| Kyo Tae Kim | República da Coreia |
| Guillermo Garcia-Naranjo | México |
| Jurgen van Breukelen | Holanda |
| Sai Choy Tham | Cingapura |
| John Scott | Espanha |
| Helene Willberg | Suécia |
| Roger Neiningger | Suíça |
| Simon Collins | Reino Unido |
| Henry Keizer | Estados Unidos |

- **Diretoria Global** - principal órgão de governança e supervisão, é responsável por incluir e aprovar estratégias, proteger e aprimorar a marca, supervisionar a gestão, sancionar políticas e regulamentos, além de admitir firmas-membro e homologar a nomeação de membros da Equipe Executiva Global pelo presidente.

Nessa diretoria estão o presidente da KPMG International, o vice-presidente, o presidente de cada uma das três regiões (Américas; Ásia Pacífico – ASPAC; e Europa, Oriente Médio e África – EMA) e 20 sócios seniores de algumas das maiores firmas-membro, incluindo o Brasil.

- **Equipe Executiva Global (GET)** - principal órgão de gestão, é responsável pela execução da estratégia aprovada pela Diretoria Global e por estabelecer processos para monitorar e aplicar o *compliance* com as políticas globais. É liderada pelo presidente e inclui os líderes globais de cada prática, os líderes regionais e sócios sêniores de firmas-membro.
- **Grupos Globais de Orientação** - órgãos de apoio ao GET, responsáveis por colocar em prática os planos de ação para endereçar as estratégias traçadas em cada uma das áreas específicas do negócio, como, por exemplo, o grupo global Pessoas, Performance e Cultura (PPC) e o grupo global Qualidade e Gerenciamento de Riscos.

Para apoiar a estratégia global, cada uma das três regiões onde a KPMG está presente — Américas (Américas do Norte, Central e do Sul), EMA (Europa, Oriente Médio e África) e Aspac (Ásia e Pacífico) - é administrada por uma Diretoria Regional que auxilia na implantação das políticas e regulamentos com foco específico nas necessidades de sua região. David Bunce, sócio da KPMG no Brasil, integra a Diretoria Regional das Américas como presidente para a América do Sul.

3.1.1.2. Governança na KPMG no Brasil

GRI 4.9

Como já mencionado, cada firma-membro da KPMG Internacional é responsável por sua própria gestão e responde pela qualidade dos seus serviços, tendo como obrigação contratual a responsabilidade de manter consistência global na apresentação e oferta de seus serviços.

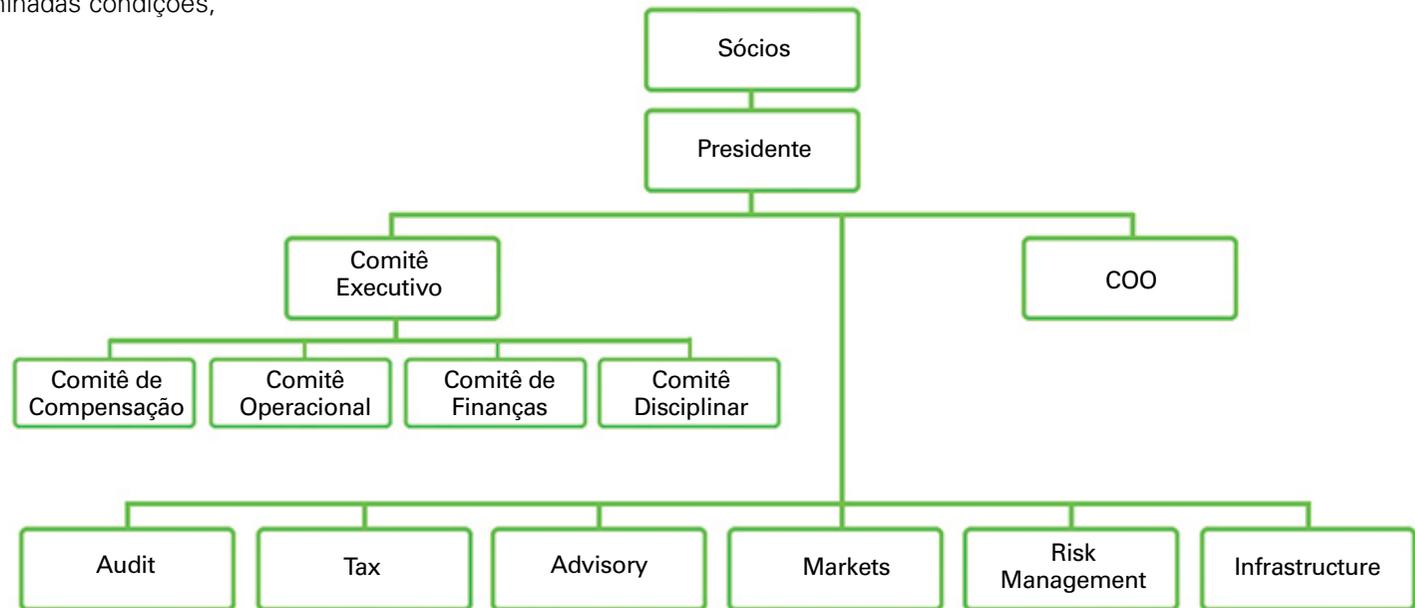
Em relação à governança corporativa, nossas estruturas locais refletem os padrões globais, agregando órgãos próprios para coordenação e monitoramento de nossa gestão, em conformidade com as leis brasileiras.

Como parte do processo de desenvolvimento de carreira, nossos profissionais de maior destaque tornam-se sócios da Organização e, desde que cumpridas determinadas condições, podem se candidatar à Presidência.

O presidente da KPMG no Brasil atua como principal executivo local e é eleito pelos demais sócios por um período de três anos, renováveis por mais dois mandatos de igual duração. Com essa limitação, promovemos a alternância de comando e estimulamos o ingresso de vários sócios à alta direção, mantendo nosso processo sucessório. **GRI 4.2**

Para que essa consistência global seja mantida, a KPMG International realiza revisões anuais em todas as suas firmas-membro, conforme explicaremos no capítulo Profissionalismo e Integridade.

Estrutura de Governança da KPMG no Brasil



Entre as atribuições da Presidência está a nomeação do Comitê Executivo, composto pelo presidente e por outros sete sócios, geralmente líderes das principais práticas de negócios, para que todas sejam representadas. A área Administrativa, que inclui a área de Cidadania Corporativa, é representada pelo Chief Operating Officer (COO).

No Brasil, o desempenho de sustentabilidade é avaliado em duas esferas pela área de Cidadania Corporativa, que responde diretamente ao Chief Operating Officer (COO):

Esfera estratégica: acompanhamento das metas e políticas adotadas global e localmente.

Esfera operacional: apresentação do plano de ação anual e dos respectivos projetos ao COO, ao presidente e ao Comitê Executivo, bem como reuniões trimestrais para prestação de contas e acompanhamento das ações em andamento com o COO.

Além disso, membros do Comitê Executivo são envolvidos nas entrevistas iniciais para a preparação do nosso relatório de sustentabilidade, bem como na sua revisão, momentos em que nossos resultados são apresentados de maneira mais sistematizada.

Em conjunto, o Presidente e o Comitê Executivo são responsáveis pela política, pelo planejamento, pela supervisão e direção geral das atividades, incluindo a definição das metas de crescimento local e direcionamento da gestão estratégica nas áreas de negócios, visando a manter a consistência com a estratégia global.

Como líderes atuantes de suas práticas de negócios, os membros do Comitê Executivo continuam exercendo suas responsabilidades na prestação de serviços a clientes. Por ser composto por sócios que mantêm suas atividades profissionais, o Comitê Executivo não possui participantes independentes.

GRI 4.3

Essa estrutura organizacional favorece o diálogo entre os líderes e demais sócios e profissionais, possibilitando que as necessidades das áreas sejam representadas no Comitê, que se reúne mensalmente. **GRI 4.4**

Adicionalmente, promovemos reuniões trimestrais com todos os sócios para prestação de contas sobre os resultados e alinhamento estratégico e realizamos assembleias estatutárias anuais com todos os sócios para aprovação da prestação de contas, entre outros temas.

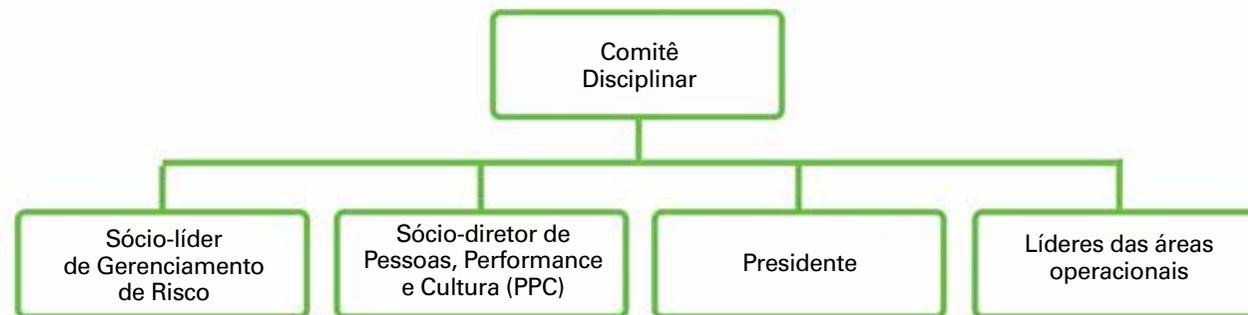
Para acessar orientações e recomendações de nossos profissionais, fomentamos diálogos por meio de mecanismos como reuniões periódicas por grupos de negócios, Dialogue, Global People Survey, Comitê de PPL, Comitê Disciplinar, Hotline e mídias sociais como Blog do Presidente e Mundo KPMG - a partir dos quais já foram sugeridas iniciativas, tais como: a implantação do Comitê de Mulheres, as metas ambientais locais, a revisão da política de subsídios a idioma e do PPL, o concurso para a criação do tema do programa de trainees, as campanhas internas para recrutamento de Pessoas com Deficiência (PCDs) e o programa para melhoria da comunicação interna. **GRI 4.4**

Nossa estrutura conta ainda com o **Comitê Operacional**, composto pelos líderes das áreas operacionais e pelo líder da área de Markets, que atua na condução rotineira dos negócios, considerando o alcance das metas estabelecidas no plano estratégico, com o **Comitê de Finanças**, que cuida dos investimentos da Organização, e com o **Comitê de Compensação**, que trata das regras de remuneração dos sócios e sócios-diretores.

Outro órgão essencial para nossa estrutura de governança é o **Comitê Disciplinar**, detalhado no capítulo Profissionalismo e Integridade, que analisa supostas violações de regras e políticas praticadas por quaisquer de nossos profissionais, inclusive os sócios. Esse comitê é composto pelos líderes das áreas operacionais, pela Diretoria de Pessoas, Performance e Cultura, pelo sócio responsável pelo Gerenciamento de Riscos e pelo presidente. **GRI 4.6**

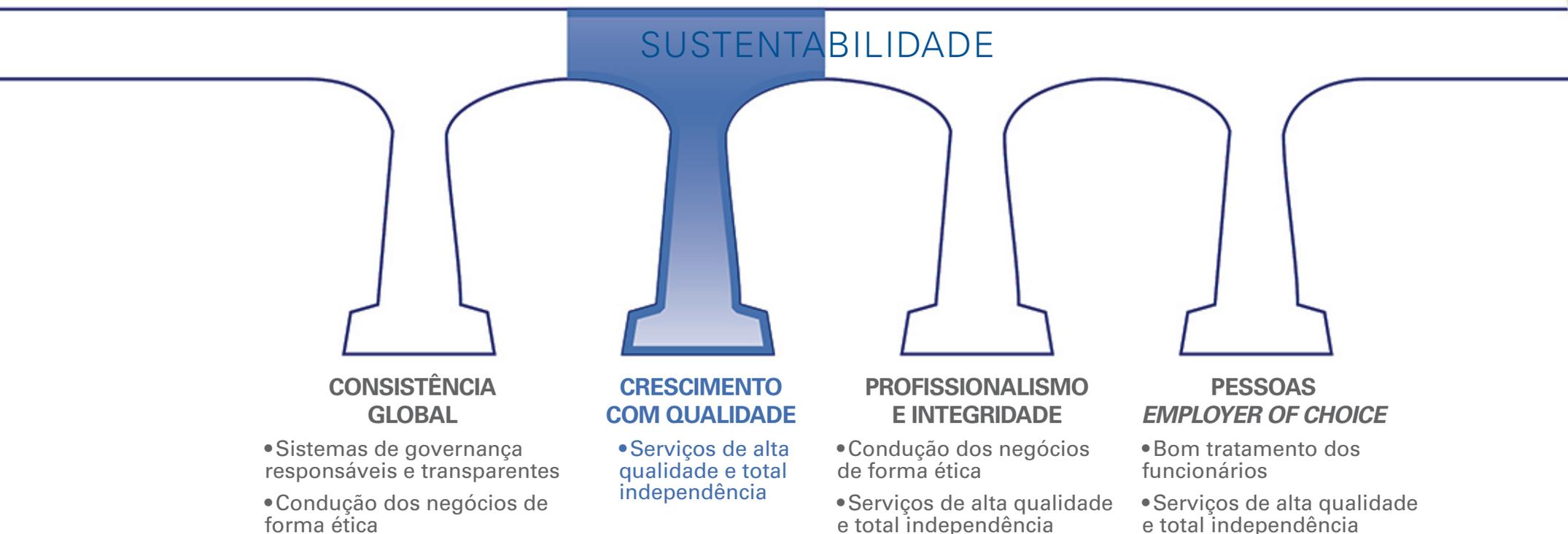
Todas essas práticas de governança, baseadas em padrões adotados globalmente, fortalecem nossa marca e reputação e auxiliam a manutenção dos níveis de qualidade pelos quais queremos ser reconhecidos em todos os mercados em que prestamos os nossos serviços.

Estrutura do Comitê Disciplinar da KPMG no Brasil



3.2. CRESCIMENTO COM QUALIDADE

Fundamentos da Estratégia da KPMG





Os pilares fundamentais de nossa estratégia apresentam os elementos que sustentam nosso crescimento: pessoas de alta *performance* e apaixonadas pelo que fazem, apoiadas pelo conhecimento de uma rede global de especialistas, alinhados a políticas de governança e ética, que garantem a oferta de serviços com qualidade e valor para os nossos públicos. Compreendendo os quatro pilares de forma sinérgica fica evidente que o crescimento perene só pode ser atingido quando alicerçado na qualidade dos nossos serviços.

Os assuntos que estruturam o pilar “Crescimento com qualidade” - prestar serviços com qualidade e independência - aparecem como o terceiro tema mais importante para os nossos *stakeholders*. Para endereçá-los, atuamos com **qualidade, ética e independência**, respeitando as necessidades dos clientes, do mercado e da sociedade. Dessa forma, caminhamos em direção à nossa missão, gerando valor e criando oportunidades para que nossos diversos públicos atinjam seu pleno potencial.

A qualidade dos nossos serviços é viabilizada por um modelo de trabalho global, baseado em conhecimentos compartilhados e em metodologias constantemente aperfeiçoadas a partir das mudanças de cenário e das experiências que as firmas-membro conduzem em diferentes países.

Centros de Excelência

Especialistas da KPMG trabalham em Centros de Excelência Globais, e fornecem liderança, conhecimento e experiência em setores fundamentais para a estratégia de empresas e de governos, tais como:

- Riscos e Regulamentações
- Saúde
- Seguros
- Serviços Compartilhados e Terceirização
- Cloud Computing
- Defesa
- Justiça e Segurança
- Infraestrutura
- Mudanças Climáticas e Sustentabilidade
- Óleo e Gás
- Telecomunicações

A seguir, detalhamos as principais estratégias que adotamos para garantir o desenvolvimento permanente da qualidade de nossos serviços.

3.2.1. Atuação diferenciada

Para um uso estratégico de nossos serviços, prezamos pelo atendimento personalizado ao segmento de atuação de nossos clientes, oferecido por meio do nosso Programa de Indústrias - Industry Program. Profissionais de alta *performance* nas áreas Contábil, Financeira e de Gestão específicas de cada segmento de mercado, alinhados por processos operacionais globais e apoiados pelo desenvolvimento constante de pesquisas de mercado, oferecem soluções altamente especializadas e personalizadas.

Nosso modelo de negócios se complementa pela atuação da área de **Markets** (Mercados), que busca maximizar as relações entre os serviços das três áreas – Audit, Tax e Advisory –, e pela atuação dos **Business Development Managers** (BDMs) ou Diretores de Desenvolvimento de Negócios, responsáveis por desenvolver negócios e atender clientes nos diferentes setores do mercado.

Adicionalmente, estruturamos a segmentação **Brazilian Multinationals**, focada em auxiliar empresas brasileiras com operações em expansão pelo mundo, e os **German, China e Japanese Desks**, destinados a atender companhias ou *joint ventures* alemãs, chinesas e japonesas, independentemente de seus setores de atuação ou da localização de seus negócios, que tenham operações no Brasil. Conhecendo suas culturas de origem, estamos prontos para atendê-los em suas especificidades.

Sempre com vistas à qualidade dos serviços, buscamos aliar a atuação diferenciada à capacitação e ao desenvolvimento de nossos profissionais, aos sistemas de controle de qualidade e à idoneidade, que sustentam nossa estrutura organizacional em âmbito global, conforme descreveremos nos próximos pilares.

Programa de Indústrias



3.2.2. Investimentos e inovação

GRI 2.9

Os cenários em que estamos inseridos estão em constante mudança e precisamos nos atualizar para ajudar nossos clientes a se proteger dos riscos e aproveitar as oportunidades decorrentes de cada mudança. Esse trabalho está fortemente alicerçado em nosso compromisso de inovar, nos estudos que desenvolvemos e no compartilhamento de conhecimentos e práticas entre os profissionais das firmas-membro.

Paralelamente, alinhados à nossa estratégica global, avaliamos o mercado com frequência, em busca de novas práticas que possamos incorporar para ampliar o portfólio de soluções que disponibilizamos aos nossos clientes.

Como resultado do nosso alinhamento aos objetivos estratégicos globais estabelecidos para o período de 2011 a 2015 e da observação do mercado brasileiro, visualizamos oportunidades de crescimento e diversificação do nosso portfólio de serviços e, em 2012, consolidamos novas *expertises*:

3.2.2.1. Mercado empreendedor - em 2011, adquirimos as operações da quinta maior empresa brasileira de auditoria. A aquisição incluiu a estrutura física dos escritórios, a carteira de clientes, a equipe, mas não a marca sob a qual essa estrutura operava até a data da aquisição.

Ao longo de 2012, consolidamos a integração das equipes e aprofundamos nossa *expertise* de atender o vigoroso mercado de empresas não reguladas, o qual denominamos Mercado Empreendedor.

Esse mercado oferece oportunidades mesmo diante da instabilidade macroeconômica internacional, em função do crescimento do mercado doméstico. Essas empresas devem aumentar também sua participação no mercado de capitais brasileiro e, para isso, precisarão adaptar-se em outro patamar de profissionalização, visibilidade de mercado, gestão e governança corporativa.

Estamos preparados para atender essas empresas nas mudanças necessárias, auxiliando-as na expansão e consolidação dos negócios no mercado doméstico e internacional, fazendo com que sejam reconhecidas pela vanguarda nas suas práticas de gestão e pela transparência na atuação e prestação de contas ao mercado.

Parte importante desse mercado está se desenvolvendo em regiões fora do eixo Rio-São Paulo, o que tornou estratégicos os novos escritórios oriundos da aquisição. Nossa presença se intensificou em três regiões de grande crescimento e vocação para o mercado empreendedor: Norte e Nordeste, Santa Catarina e interior de São Paulo. **GRI 2.9**

3.2.2.2. Tax Technology Group (TTG) - a área de Tax Technology, implementada em 2011 inicialmente como Tax Innovation, consolidou-se em 2012 com o desenvolvimento da KTax, solução tecnológica destinada a atender a uma mudança relevante na forma e nos processos pelos quais os impostos são atualmente declarados, fiscalizados e cobrados. As informações são disponibilizadas eletronicamente, permitindo ao Fisco cruzá-las e monitorar a consistência das movimentações feitas e declaradas pelas empresas. Diante disso, o desafio é dispor de todas as informações requeridas, no formato necessário, com a segurança de que elas são consistentes e convergentes.

O Ktax é uma solução completa de *compliance* tributário que a KPMG trouxe ao mercado para permitir ao cliente fazer a verificação eletrônica dos dados reportados às autoridades fiscais - federal e estaduais -, comparando-as às regras vigentes. Assim, o cliente analisa as informações, podendo sanar inconsistências e inadequações com agilidade e eficiência.

Ktax – lançada em 2012 é uma completa solução para *compliance* tributário, auxiliando os clientes a organizar, analisar e garantir consistência ao enorme volume de informações que precisa ser disponibilizado eletronicamente para fiscalização.

3.2.2.3. Supply Chain - alinhada à aquisição da BrainNet pela KPMG na Alemanha, desde novembro de 2012 a KPMG no Brasil conta com profissionais em São Paulo e no Rio de Janeiro que atuam em uma nova linha de serviços de Management Consulting, focados em Procurement e Supply Chain Management.

Essa nova linha de serviços permite-nos ampliar o suporte aos nossos clientes na gestão estratégica de toda a cadeia de suprimentos (compras, logística e operações), em projetos de redução de custos e adequação do nível de serviço. Essa aquisição traz importantes oportunidades para as áreas de Advisory e Tax que contribui na avaliação do impacto tributário no trânsito de mercadorias ao redor do mundo.



3.2.3. Relacionamento com clientes e mercado

GRI 4.16

3.2.3.1. Satisfação dos clientes

GRI PR5

Uma das principais medidas da qualidade de nossa atuação é obtida a partir do diálogo com nossos clientes, realizado por dois meios:

- **Atendimento** - rotineiramente, por meio das equipes de trabalho em campo, recebemos *feedbacks* e identificamos pontos fortes e pontos de melhoria.
- **Pesquisa de Satisfação** - realizada anualmente, complementa o *feedback* cotidiano e nos ajuda a adequar nossos serviços às expectativas dos clientes, estimulando nosso desenvolvimento, estreitando nossos relacionamentos e permitindo o acompanhamento de questões relevantes para a condução dos nossos negócios.

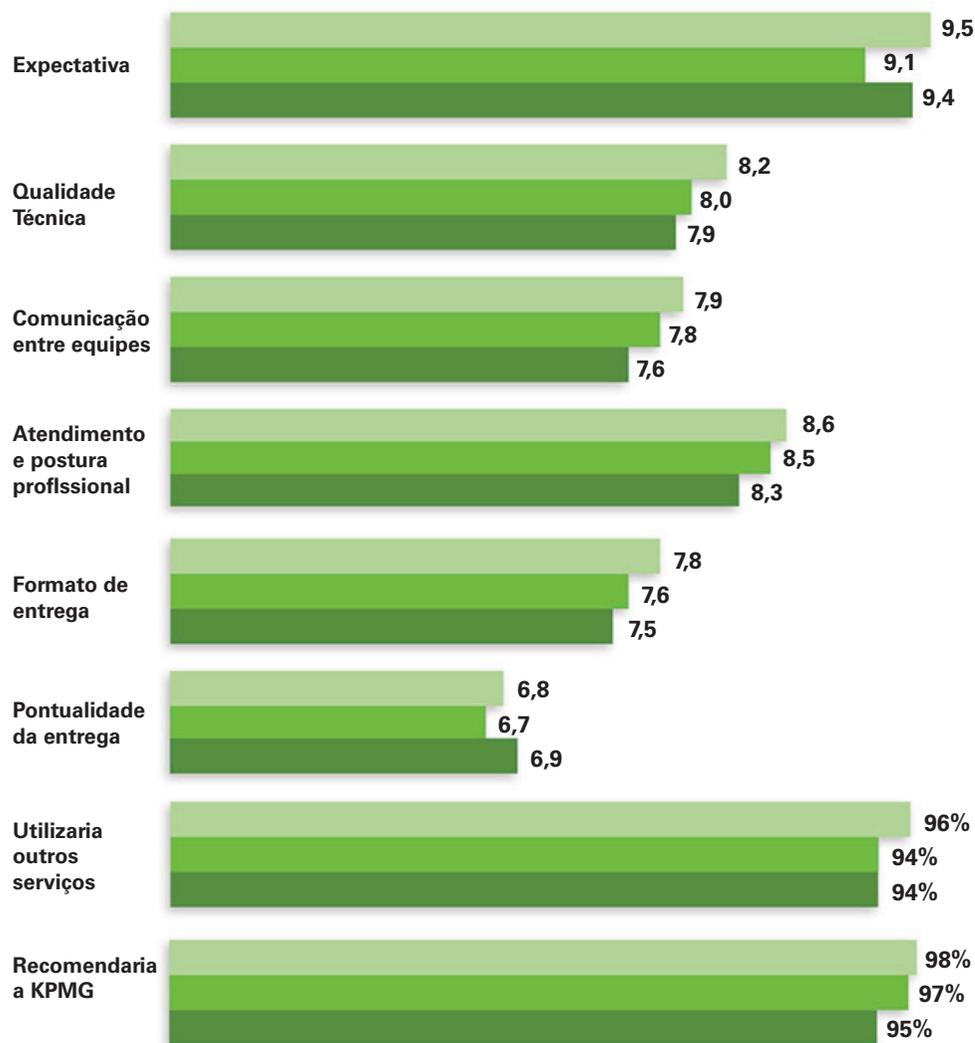
Uma amostra de clientes é selecionada para participar da pesquisa por meio de dois critérios: clientes de *jobs/projetos* encerrados no ano fiscal correspondente e com remuneração acima de R\$ 50 mil. O questionário é enviado a eles por e-mail.

Em 2012, a pesquisa foi encaminhada a 857 dos 2.090 clientes que se enquadraram nesses critérios e obteve 19% de retorno nas respostas. Além de avaliar os indicadores-padrão, os clientes podem utilizar um campo específico para inserir comentários adicionais.

No mesmo sentido, o processo de engajamento de *stakeholders*, realizado em 2011, foi um importante instrumento no entendimento das questões relevantes para a condução dos nossos negócios, segundo a perspectiva dos nossos principais públicos.

Pesquisa de Satisfação de Clientes

Pontuação máxima: 10



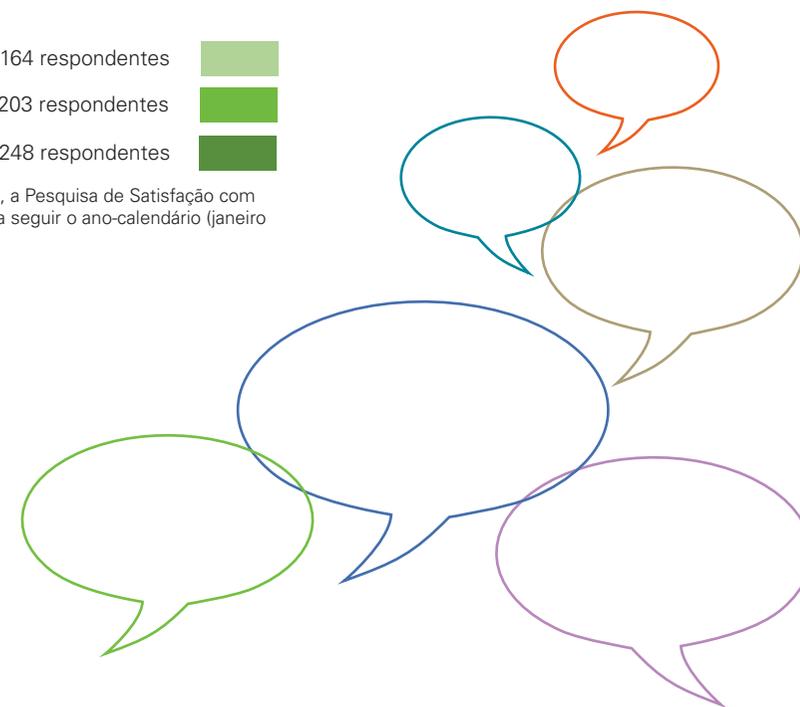
Legenda

2012* - 164 respondentes

2011/ 2012 - 203 respondentes

2009/ 2010 - 248 respondentes

*A partir de 2012, a Pesquisa de Satisfação com Clientes passou a seguir o ano-calendário (janeiro a dezembro).



De acordo com as pesquisas realizadas em 2010, 2011 e 2012, **95%**, **97%** e **98%** (respectivamente) dos executivos responderam que recomendariam os serviços da KPMG a outras empresas.

3.2.3.2. Diálogo, produção e compartilhamento de conhecimento

GRI 4.16

A matéria-prima de nosso trabalho é o conhecimento, que geramos e processamos diariamente na busca de compreender os incontáveis desafios e oportunidades relacionados aos negócios e ajudar nossos clientes a lidar com eles.

Por isso, investimos constantemente em formas de obter informações de qualidade e de fazê-las chegar até nossos profissionais. Para manter sua alta *performance*, eles são constantemente incentivados a buscar informações qualificadas em sua área e nos segmentos de atuação de nossos clientes, construindo o conhecimento estratégico que torna nossos serviços efetivos e reconhecidos internacionalmente.

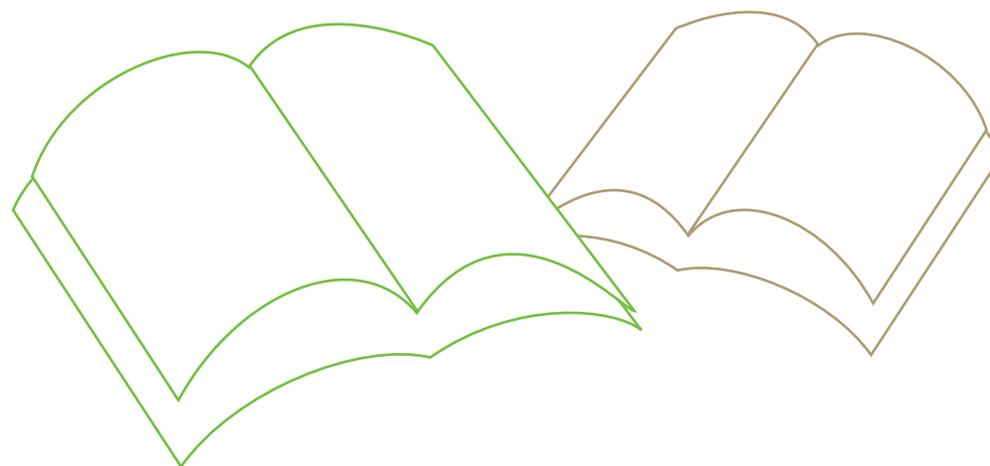
Parte do repertório que construímos é também colocada à disposição de nossos *stakeholders* para qualificar o debate em torno de temas complexos com os quais lidamos. Colaborações constantes com a imprensa, pesquisas, estudos, debates e patrocínio a eventos trazem clareza e orientação sobre questões complexas e são algumas das estratégias para compartilhamento desse conhecimento.

A seguir, detalhamos algumas das ferramentas de diálogo e compartilhamento que utilizamos:

- **Audit Committee Institute (ACI)** - grupo de debates organizado pelas firmas-membro da KPMG International, envolvendo profissionais de mais de 30 países para disseminar e absorver conhecimentos e boas práticas sobre tendências político-econômicas, corporativas, legais e tributárias determinantes para os negócios. Em 2012, a KPMG no Brasil realizou seis encontros envolvendo cerca de **500 participantes**.

- **Imprensa** - importante vetor de difusão de informações de interesse público, por meio de seus diferentes veículos. No ano societário de 2012, fomos citados direta ou indiretamente em **5.008 reportagens jornalísticas**, a maior parte delas tratando dos estudos e das pesquisas que realizamos ou utilizando nossos profissionais como fonte para construir avaliações do mercado.
- **Estudos e pesquisas** - servem para atualização de nossos profissionais em todo o mundo e do mercado como um todo.

Acesse as publicações da KPMG na nossa página na *internet*.



Principais publicações da KPMG no Brasil em 2012



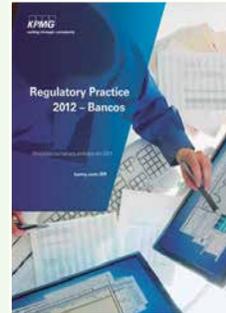
Estudo de Governança Corporativa e o Mercado de Capitais - versão 2012



III Anuário de Transparência Contábil e Governança Corporativa Região Administrativa de Campinas - SP - Edição 2011/2012



Sinopse Contábil e Tributária 2012



Regulatory Practice Consolidado 2012 - Bancos e Seguros

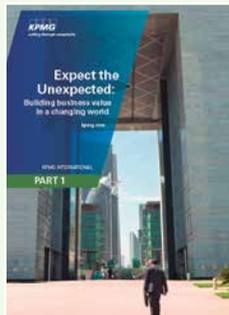


Revista Business Magazine – trimestral



Pesquisa de Fusões e Aquisições 2012

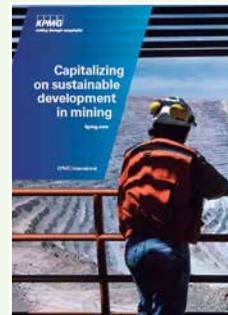
Algumas publicações importantes das firmas-membro da KPMG International:



Expect the Unexpected: building business value in a changing world



Business Perspective on Sustainable Growth: Preparing for Rio+20



Capitalizing on Sustainability on Mining



Transport perspectives – November/December 2012



Impact of IFRS: Shipping



Global Oil & Gas - Profile and perspectives



Optimizing banking operating models



and Using to Assess What Can Go Wrong

Imports

Covers on F2010

Covering to 2010

International Integrated Reporting Council (IIRC)

A KPMG Internacional participa do IIRC, formado por CEOs e Chairmen de empresas de auditoria independente, profissionais de órgãos reguladores, de órgãos socioambientais e do meio acadêmico.

Fundado em 2010, o IIRC vem trabalhando na elaboração de um conjunto de elementos e princípios para a elaboração de **Relatórios Integrados**, nos quais informações das práticas de sustentabilidade sejam incorporadas às Demonstrações Contábeis, incluindo as Notas Explicativas. Esse modelo permitirá uma visão mais holística da organização, possibilitando aos stakeholders avaliarem a capacidade de uma empresa criar e sustentar valor no curto, médio e longo prazos.

Um grupo de trabalho do IIRC desenvolveu um modelo-piloto a ser testado por 48 organizações, incluindo a KPMG International. O processo é desafiador, pois são muitas as mudanças. A previsão é de que o primeiro relatório integrado da KPMG Internacional seja lançado no próximo exercício.

- **Eventos** - também fomentamos a geração e a disseminação de conhecimento por meio do patrocínio a eventos, seminários e palestras. Durante o ano de 2012, investimos R\$ 1,7 milhão nessas iniciativas.

Principais eventos em 2012

Janeiro

- 7º Shared Services & Outsourcing Brasil 2012
- Prêmio Equilibrista – IBEF/RJ

Fevereiro

- XI Congresso Brasileiro de Fomento Mercantil – ANFAC
- KPMG Sustainability Summit - Nova Iorque

Março

- Hedge Fund Brazil Forum
- Conferência Econômico-Financeira: Itália e Brasil no contexto global
- IV CFO Fórum – AMCHAM Goiânia

Abril

- II CONAGESP – Congresso Nacional de Gestão Pública
- Congresso ABVCAP 2012
- Brazil Investment Summit 2012
- 11º Fórum Empresarial LIDE

Maio

- 13º Congresso de Auditoria Interna e Compliance – FEBRABAN
- DIPJ 2012 – ANEFAC/BH e SP

Junho

- Women's Forum for the Economy & Society/Brasil
- DIPJ 2012 – ANEFAC/Campinas e Porto Alegre
- Governança Corporativa – IBGC/Fortaleza
- Expogestão 2012
- Conferência Rio +20 / Painéis



Julho

- Desenvolve RH

Agosto

- 9º CONANCEP - Congresso Nacional ANCEP
- 22º Congresso APIMEC: o Brasil no longo prazo
- Seminário Brasil Econômico: o modelo fiscal brasileiro e o seu impacto sobre iniciativas empreendedoras

Setembro

- 2º Encontro de Contabilidade e Auditoria para companhias abertas e sociedades de grande porte - ABRASCA/IBRACON
- Fórum de SPED
- Troféu Transparência ANEFAC - FIPECAFI - Serasa Experian 2012
- CEO Fórum – AMCHAM/Salvador

Outubro

- Audit Committe Institute (ACI) - Lições aprendidas com a Rio +20
- Futurecom 2012
- Prêmio Revelação IBEF 2012
- 33º Congresso de Auditoria Interna – CONBRAI 2012
- 2º Congresso Internacional de Gestão de Riscos – FEBRABAN
- Gerenciamento de Ativos e Passivos – A/LM

Novembro

- KPMG Energy Day
- 3º Fórum de Empreendedores – LIDE
- XXVI Enconcel 2012

Dezembro

- Private Equity Brazil Fórum

- **Participação em entidades GRI 4.13** - manter conexão com temas importantes para nossos *stakeholders* é estratégico para que possamos alinhar nossa atuação às suas expectativas e gerar uma efetiva contribuição para o mercado e a sociedade.

Por esse motivo, nossos profissionais participam de diversas associações, compartilhando conhecimento por meio de debates e compondo conselhos, diretorias e grupos de trabalho voltados a temas específicos.

Entidades apoiadas pela KPMG no Brasil e tipo de contribuição oferecida

Associação Brasileira de Atacadistas e Distribuidores –ABAD
Associação e participação em eventos.

Associação Brasileira de Direito Financeiro – ABDF/RJ
Associação e participação em eventos.

Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH/RJ
Associação e participação em eventos.

Associação Brasileira de Private e Venture Capital –ABVCAP/ SP e RJ
Associação e participação em eventos.

Associação Comercial do Rio de Janeiro – ACRJ
Associação e participação em eventos.

Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais – Apimec/SP
Associação, participação em eventos e composição da mesa diretora.

Associação Brasileira das Companhias Abertas – Abrasca/ SP e RJ
Associação e participação em eventos. José Gilberto M.Munhoz (sócio da KPMG) é membro da CANC - Comissão de Auditoria e Normas Contábeis e representante junto à Abrasca. Manuel Fernandes e Roberto Cunha (sócios da KPMG) também participam como membros da CANC e Rodrigo Uchoa é membro da COJUR – Comissão Jurídica.

Associação Comercial e Industrial de Campo Grande –ACICG
Associação e participação em eventos.

Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil – Britcham/SP e RJ
Associação e participação em eventos. David Bunce (sócio de Advisory/T&R da KPMG) integra o Conselho da entidade e atualmente é o Chairman da Britcham. Fabiana Veloso Pereira (sócia-diretora da KPMG) é membro do Comitê Legal, Roberto Haddad (sócio da KPMG) é membro do Comitê Tributário e Stephen Rimmer (sócio da KPMG) é coordenador do Comitê do Comércio.

Câmara de Comércio Brasil-Alemanha – AHK/SP, RJ e Porto Alegre
Associação, participação em eventos, permuta e ações de *marketing*. Na AHK de São Paulo, um profissional da KPMG integra o Grupo de Trabalho (GT) de Marketing. Leslie Laurenti (sócia-diretora da KPMG) é responsável pela auditoria da Câmara e Charles Kriek (sócio da KPMG) é membro da diretoria. Em Porto Alegre, Wladimir Omiechuk (sócio da KPMG) é membro do Conselho Empresarial.

Câmara de Comércio Americana – Amcham Brasil
Iêda Novais (sócia-diretora da KPMG) é membro do Conselho de Administração, do Comitê Executivo e presidente do Comitê de Sustentabilidade.

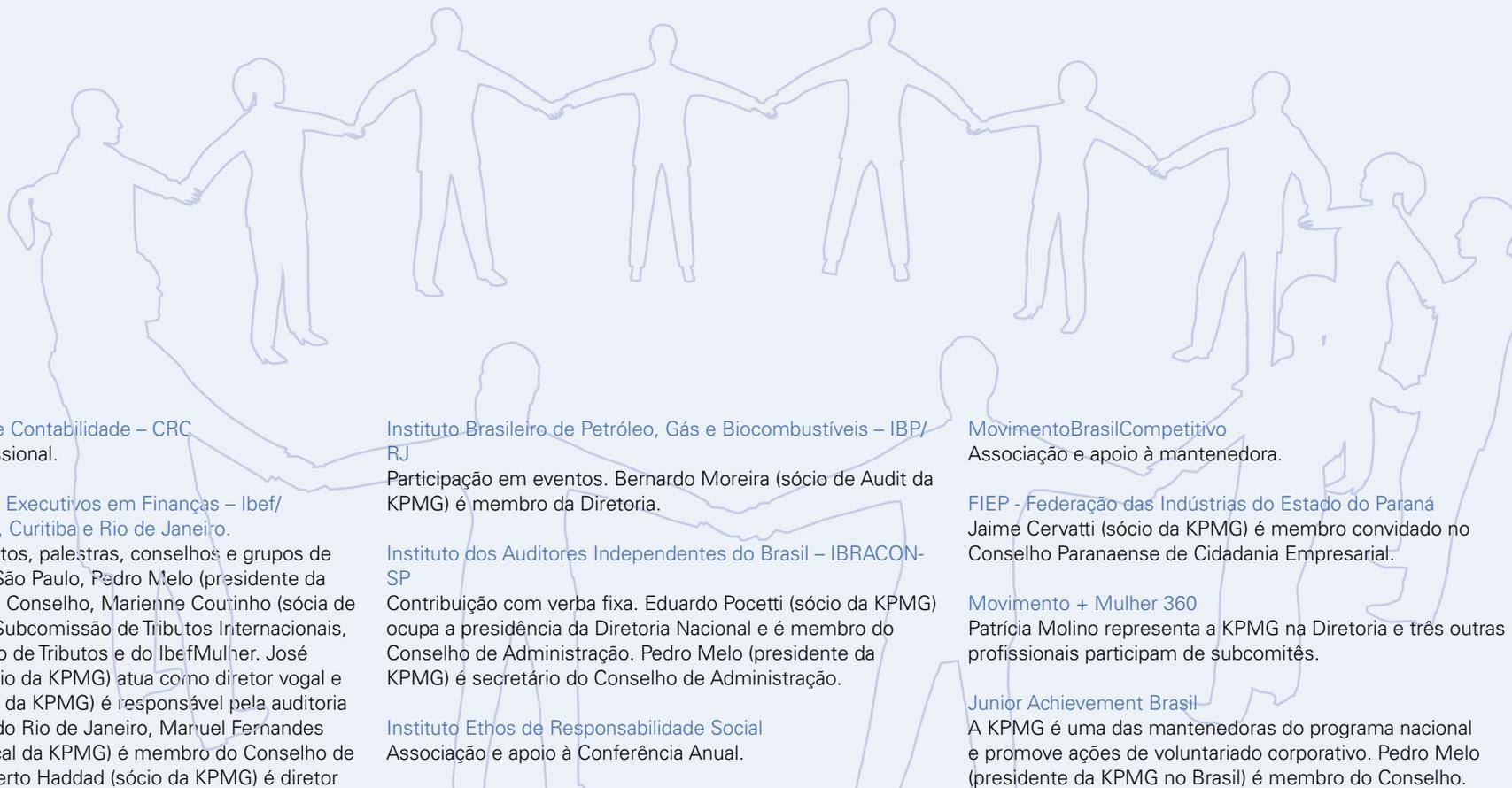
Câmara de Comércio Americana - Amcham/ Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Curitiba, Goiânia, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Rio de Janeiro, Salvador, São Paulo e Uberlândia
Associação, participação em eventos e comitês. Ao todo, 10 profissionais da KPMG integram diversos Comitês Estratégicos nos temas de Energia, Business Affairs, Economia e Finanças, Comércio Exterior, Tributos, Sustentabilidade, entre outros. Jaime Cervatti (COO da KPMG) é membro do Conselho Amcham Curitiba e Manuel Fernandes (sócio da KPMG) é diretor da Amcham Rio de Janeiro.

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil– SP
Participação em eventos. FujiiToshiharu (sócio de Audit e líder de Japanese Desk da KPMG) é membro do Conselho Fiscal.

Câmara de Comércio Holando Brasileira – Dutcham
Participação em eventos. Alexandre Fujimoto (sócio-diretor de Audit da KPMG) é membro do Conselho Consultivo.

Câmara Portuguesa de Comércio no Brasil – CPCB/RJ SP e Salvador
Participação em eventos. Na CPCB do Rio de Janeiro, Bernardo Moreira (sócio de Audit da KPMG) é membro titular do Conselho Fiscal.

Conselho Regional de Administração São Paulo – CRA
Associação por profissional.



Conselho Regional de Contabilidade – CRC
Associação por profissional.

Instituto Brasileiro de Executivos em Finanças – Ibef/ São Paulo, Campinas, Curitiba e Rio de Janeiro.

Participação em eventos, palestras, conselhos e grupos de estudos. No Ibef de São Paulo, Pedro Melo (presidente da KPMG) é membro do Conselho, Marianne Coutinho (sócia de TAX INTL) é líder da Subcomissão de Tributos Internacionais, membro da Comissão de Tributos e do IbefMulher. José Luiz de Carvalho (sócio da KPMG) atua como diretor vogal e Silbert Sasdelli (sócio da KPMG) é responsável pela auditoria do instituto. No Ibef do Rio de Janeiro, Manuel Fernandes (líder do escritório local da KPMG) é membro do Conselho de Administração e Roberto Haddad (sócio da KPMG) é diretor adjunto. Em Campinas, Jarib Fogaça (sócio da KPMG) é membro do Conselho Diretor.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC/SP, RJ, MG e Sul

Participação em eventos. Em SP e RJ, Sidney Ito (sócio da KPMG) é Diretor do IBGC e Claudio Sertório (sócio da KPMG) é coordenador da Comissão de Governança em Instituições Financeiras. No RJ, MG e Sul, Iêda Novais (sócia-diretora da KPMG) é membro do Comitê dos Conselheiros Certificados.

Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis – IBP/ RJ
Participação em eventos. Bernardo Moreira (sócio de Audit da KPMG) é membro da Diretoria.

Instituto dos Auditores Independentes do Brasil – IBRACON- SP
Contribuição com verba fixa. Eduardo Pocetti (sócio da KPMG) ocupa a presidência da Diretoria Nacional e é membro do Conselho de Administração. Pedro Melo (presidente da KPMG) é secretário do Conselho de Administração.

Instituto Ethos de Responsabilidade Social
Associação e apoio à Conferência Anual.

Fundação Nacional da Qualidade – FNQ/ SP
Associação e participação em eventos. Iêda Novais (sócia-diretora da KPMG) é membro do Comitê Executivo, do Conselho Curador e do Conselho Fiscal. Elizabeth Fontanelli (sócia-diretora de Marketing na KPMG) é membro do Comitê de Risco.

Grupo de Líderes Empresariais de São Paulo - Lide/ São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre
Participação em eventos e debates

Grupo de Líderes Empresariais para Mulheres – Lidem/SP
Participação em eventos.

MovimentoBrasilCompetitivo
Associação e apoio à mantenedora.

FIEP - Federação das Indústrias do Estado do Paraná
Jaime Cervatti (sócio da KPMG) é membro convidado no Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial.

Movimento + Mulher 360
Patrícia Molino representa a KPMG na Diretoria e três outras profissionais participam de subcomitês.

Junior Achievement Brasil
A KPMG é uma das mantenedoras do programa nacional e promove ações de voluntariado corporativo. Pedro Melo (presidente da KPMG no Brasil) é membro do Conselho.

Junior Achievement/Rio de Janeiro
Associação e voluntariado corporativo. Manuel Fernandes (sócio líder do escritório KPMG no Rio de Janeiro) é membro da Diretoria.

Rede das Mulheres Líderes pela Sustentabilidade – Ministério do Meio Ambiente
Iêda Novais (sócia-diretora da KPMG) é membro do Conselho Estratégico e Coordenadora do Grupo de Trabalho 1 - Empoderamento da Mulher e Governança Corporativa.

3.2.4. Resultados financeiros

GRI EC1 / EC4 / EC8

Apesar do fraco desempenho da economia brasileira e da crise que persiste na Europa e nos Estados Unidos, a KPMG no Brasil apresentou um crescimento compatível com o planejamento estratégico que desenhamos de 2010 a 2015.

O valor gerado à sociedade por meio dos nossos serviços é, por vezes, intangível. Mas como pode ser observado na Demonstração de Valor Adicionado, em 2012, conquistamos um significativo ganho de eficiência nos custos operacionais, ao mesmo tempo em que ampliamos o valor econômico distribuído por meio de salários, impostos e investimentos na comunidade.

Demonstração do Valor Adicionado (DVA)* (R\$)

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| Valor econômico direto gerado | 805.111.888 | 707.690.443 | 548.297.900 |
| Receitas | 805.111.888 | 707.690.443 | 548.297.900 |
| Valor econômico distribuído | 627.281.780 | 602.494.364 | 413.783.958 |
| Custos operacionais | 137.498.458 | 152.652.931 | 105.861.276 |
| • Salários e benefícios de empregados | 350.811.678 | 328.407.119 | 223.170.973 |
| Pagamento ao governo | 136.183.828 | 119.227.162 | 83.018.156 |
| • Investimentos na comunidade | 2.787.817 | 2.207.151 | 1.733.533 |
| Contribuições voluntárias (inclusive pro bono) a projetos sociais, ambientais e culturais | 2.387.453 | 2.063.274 | 1.528.396 |
| Contribuição a projetos sociais, ambientais e culturais por meio de Leis de Incentivos Fiscais | 400.364 | 143.877 | 205.157 |
| Valor econômico acumulado | 177.830.108 | 105.196.080 | 134.513.942 |

* Essas informações referem-se aos períodos de janeiro a dezembro de 2012, 2011 e 2010, e representam as operações de todas as empresas independentes que atuam sob o nome KPMG no Brasil. De acordo com a legislação vigente, as empresas independentes que atuam sob a marca KPMG no Brasil estão isentas da divulgação de balanço patrimonial, exceto pelas sociedades denominadas KPMG Structure Finance e KPMG Transaction Services, cujos balanços patrimoniais já são obrigatoriamente divulgados em jornais de grande circulação do País.

O "crescimento com qualidade" é a alavanca que move o crescimento de nosso faturamento, sustentada pelos atributos de nossa marca, expressos na atuação de cada profissional da KPMG.



3.3. PROFISSIONALISMO E INTEGRIDADE

No item anterior, descrevemos as estratégias que utilizamos para consolidar o pilar “Crescimento com qualidade”. No entanto, entendemos que não há qualidade possível sem “Profissionalismo e Integridade”, dois valores centrais à manutenção da reputação e da qualidade dos serviços da KPMG no mundo.

Neste tópico detalhamos como esse pilar de nossa estratégia está em total consonância com dois temas apontados por nossos stakeholders: conduzir os nossos negócios de maneira ética e manter a qualidade e a independência dos serviços que prestamos.

Fundamentos da Estratégia da KPMG



A qualidade e a independência que caracterizam nossos serviços derivam em boa medida de um conjunto de políticas e procedimentos de controle de qualidade, gestão de riscos e *compliance* que mantemos nacional e internacionalmente. A gestão de riscos é o elemento fundamental que articula esse conjunto.

Muitos desses processos de controle de qualidade e gestão de riscos que utilizamos são multifuncionais e aplicáveis às nossas três áreas de atuação – Audit, Tax e Advisory. Esclarecemos, contudo, que a ênfase desta parte do relatório estará na prática de Audit, altamente regulada e de cujas práticas depende o grau de confiabilidade atribuído às demonstrações financeiras de nossos clientes.

3.3.1. Gestão de riscos

GRI 4.6 / 4.11 / SO2

Por meio da área de Gestão de Riscos, gerenciamos fatores que podem impactar nosso negócio, nossos profissionais e clientes, o mercado de capitais e o ambiente em que estamos inseridos. Por isso, essa área é essencial à KPMG, e guarda relação direta com a sustentabilidade.

Ao lado do **Sistema de Controle de Qualidade dos Serviços**, ela molda nossas políticas, a gestão e o desenvolvimento de pessoas, as diretrizes para a aceitação de clientes, a execução e o monitoramento dos trabalhos, com destaque para procedimentos anticorrupção e antissuborno, que permeiam as atividades de **toda a rede de sociedades independentes que atuam sob a marca da KPMG no Brasil**. **GRI SO2**

A fim de viabilizar essa gestão, mantemos um departamento composto por sócios, diretores, gerentes e *staff* técnico, que tem como missão gerenciar riscos, disseminar práticas profissionais e normas contábeis, oferecer suporte técnico a nossos profissionais e coordenar a execução dos programas de qualidade.

No Brasil, mantemos um sistema de qualidade para as práticas de Audit destinado a atender aos requisitos da Lei Brasileira, das normas profissionais, das regras da International Federation of Accountants (IFAC), do Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), da União Europeia e da US Security and Exchange Commission (SEC).

Estrutura da Gestão de Riscos na KPMG

Departamento de Práticas Profissionais (DPP)

Fornecer consultoria e orientação técnica em relação às práticas profissionais e disseminar atualizações sobre orientações técnicas emergentes, locais e internacionais. Coordena programas de revisão de qualidade.

Risk Compliance

Área responsável por assuntos relacionados ao gerenciamento de riscos regulamentares, testes de aderência às práticas da KPMG e treinamentos por meio de ferramentas eletrônicas.

Ética e Independência (E&I)

Mantém controles e análises de conformidade de nossas operações e prestações de serviços em relação às nossas políticas e aos procedimentos dos órgãos reguladores, quanto à independência e à verificação de conflitos de interesse.

Aceitação de Cliente (K-Risk) e CEAC (Client and Engagement Acceptance and Continuance)

Gerencia uma política rigorosa e sistematizada para aceitação e continuação de clientes e projetos, que inclui verificações e consultas a informações públicas sobre o negócio e a administração do potencial cliente, como solidez financeira, reputação dos administradores, tipo de produto, risco técnico do projeto e questões relacionadas à ética e à independência.

Sentinel

Sistema *on-line* global da KPMG para verificar a possibilidade de execução de novos projetos, tendo em vista os requisitos de independência e as normas aplicáveis. **GRI 4.6**

Litigation

Conduz eventuais demandas judiciais. Durante o período coberto por este relatório, não sofremos nenhuma condenação resultante de litígio referente aos serviços prestados. **GRI PR4**

Office of General Counsel (OGC)

Assessora a Organização nas questões de ordem societária, analisando nosso relacionamento comercial com clientes e fornecedores, monitorando os padrões estabelecidos para as propostas de prestações de serviços.

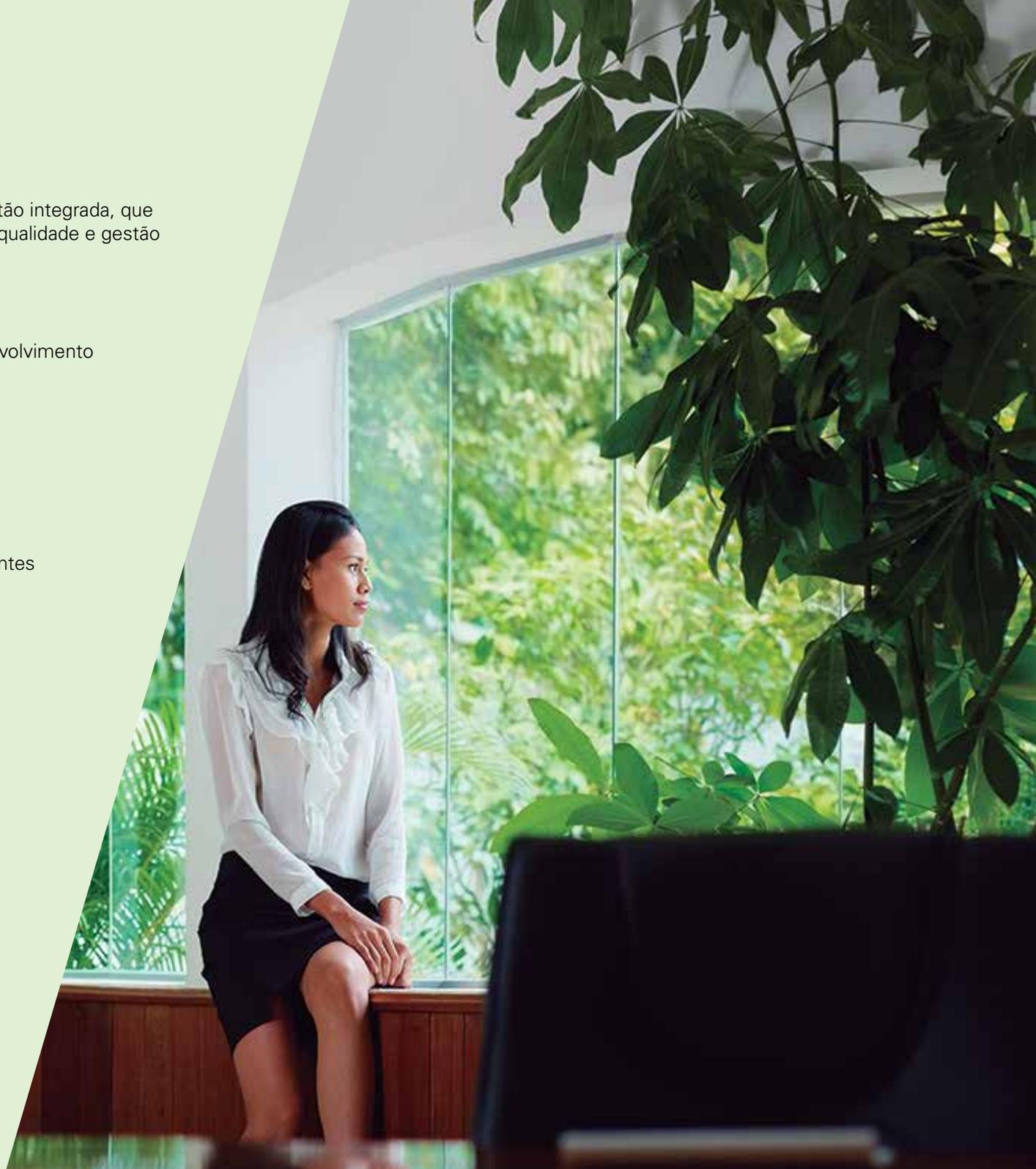
National IT Security Officer (NITSO)

Responsável pelas políticas que protegem o sigilo das nossas informações nos meios eletrônicos e físicos. Como parte da política de segurança da informação, todos os computadores possuem *software* para criptografia de dados e acesso protegido por senhas. Adicionalmente, todos os profissionais devem manter a confidencialidade em relação aos assuntos de um cliente ou ex-cliente. O conhecimento e a conformidade com esse compromisso são verificados anualmente por meio de uma declaração via *web*. Nosso *e-learning* sobre ética e independência também aborda o assunto e comunicados são expedidos regularmente reforçando os procedimentos. No período coberto por este relatório houve uma reclamação comprovada dessa natureza, devidamente apurada e resolvida com o cliente. **GRI PR8**

As equipes de apoio a essa estrutura compõem uma gestão integrada, que engloba **cinco grupos fundamentais** para o controle de qualidade e gestão de riscos em toda a KPMG no Brasil:

- I. Independência, integridade, ética e objetividade
- II. Gestão de pessoas, incluindo treinamento e desenvolvimento profissional
- III. Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos
- IV. Execução dos trabalhos
- V. Monitoramento

Apresentaremos, a seguir, os procedimentos mais relevantes desses grupos.



I. Independência, integridade, ética e objetividade

Os procedimentos e as políticas que balizam nosso trabalho na direção desses princípios estão contidos em três documentos: o Código de Conduta, o Global Marketing Risk Management (GMRM) e o Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM), que são transmitidos aos nossos profissionais por meio da liderança e de treinamentos sistemáticos sobre ética, independência e anticorrupção. Nossos profissionais também têm acesso a esses documentos na nossa intranet.

Código de Conduta

GRI 4.8

No Brasil, adotamos e disseminamos o **Código de Conduta Global** da KPMG, que expressa nossos valores, os compromissos com nossos públicos e a conduta a ser adotada por todos os nossos profissionais para manter princípios éticos em suas relações com a KPMG, os demais profissionais, os clientes e a comunidade.

O Código enfatiza a responsabilidade pessoal de cada profissional de observar os padrões legais e éticos que se aplicam à sua função, além de divulgar os recursos e canais disponíveis para dar-lhes assistência sobre esses temas.

Apesar de nossos valores e princípios fundamentais permanecerem inalterados, em 2012 o Código foi atualizado para acompanhar mudanças ocorridas em leis, regulamentações e códigos de ética profissional, assumindo compromissos específicos no combate ao suborno e à corrupção e agindo no interesse público. Ele também leva em conta a nossa responsabilidade em questões mais abrangentes, como o nosso papel de agente positivo para o desenvolvimento e a sustentabilidade.

A KPMG Internacional é signatária dos Princípios Anticorrupção do Fórum Econômico Mundial.

Código de Conduta - Compromissos

NOSSOS PROFISSIONAIS



Funcionários, sócios, subcontratados, consultores e outros com os quais trabalhamos na prestação ou no suporte de serviços profissionais.

- Ajudar nossos colaboradores a serem objetivos, éticos e a agir com profissionalismo.
- Encorajar nossos colaboradores a abordar questões éticas e profissionais sem medo de retaliação.
- Investir no desenvolvimento dos profissionais de maneira que possam atingir o seu potencial pleno.
- Defender uma cultura inclusiva e colaborativa que seja livre de intimidação, discriminação e assédio, onde todos sejam tratados com respeito e dignidade.
- Respeitar a confidencialidade dos dados pessoais dos nossos profissionais.
- Proporcionar um ambiente seguro e saudável de trabalho.
- Proporcionar flexibilidade entre vida profissional e vida pessoal.
- Manter uma abordagem justa e correta em relação à remuneração.

CLIENTES DAS FIRMAS-MEMBRO



Organizações e indivíduos a quem nós, ou quaisquer das firmas-membro da KPMG International, prestamos serviços profissionais.

- Fornecer serviços de alta qualidade a clientes em linha com nossas qualificações, experiência, compromissos profissionais e termos contratuais.
- Agir de maneira legal, ética e no interesse público geral.
- Manter independência e objetividade, evitando conflitos de interesse reais ou aparentes.
- Proteger a confidencialidade dos clientes e somente utilizar suas informações para objetivos profissionais adequados.
- Promover os serviços das firmas-membro de maneira honesta e competir de maneira justa.
- Proibir suborno e atos de corrupção por parte de nossos profissionais, e não tolerar comportamento ilegal ou antiético por parte dos clientes ou fornecedores ou por autoridades.

NOSSA REDE



Estrutura organizacional que conecta as firmas-membro da KPMG International ao redor do mundo.

- Aceitar os clientes certos e somente aceitar um trabalho quando pudermos realizá-lo de maneira consistente com nossos padrões de alta qualidade.
- Trabalhar com clientes, fornecedores e subcontratados que correspondam aos principais padrões éticos da KPMG.
- Impulsionar a qualidade por meio do desenvolvimento e da aplicação de metodologias e procedimentos apropriados da KPMG.
- Tratar de situações desafiadoras da maneira correta pela aplicação da ética profissional e consulta a pessoas experientes na KPMG para chegar às conclusões corretas.
- Sempre nos empenhar em proteger e valorizar a marca e a reputação da KPMG.
- Manter seguros os ativos e os recursos e utilizá-los somente para fins comerciais apropriados.

NOSSAS COMUNIDADES



Mercados, locais, autoridades e sociedades nas quais ou com as quais operamos e com as quais nos comprometemos.

- Valorizar o papel da profissão contábil e estimular confiança no mercado global de capitais.
- Contribuir para o melhor funcionamento da economia de mercado.
- Atuar como um cidadão corporativo responsável – desempenhar um papel ativo nas iniciativas globais relacionadas à mudança climática, à sustentabilidade e ao desenvolvimento internacional.
- Gerir nossos impactos ambientais.
- Seguir altos padrões de conduta ética em todo o mundo incluindo promover os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas.
- Trabalhar com outras empresas, governos e entidades filantrópicas para criar comunidades mais fortes.



Global Marketing Risk Management (GMRM) e Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM)

A transparência é um princípio fundamental à manutenção de nossa integridade. Por isso, procuramos estabelecer uma comunicação aberta e honesta com todos os nossos públicos, baseada na ética e na objetividade. O GMRM e o GQ&RM oferecem diretrizes para que esses princípios estejam presentes nos relacionamentos com os públicos da KPMG, alinhando nossas estratégias de comunicação e *marketing*.

Esses documentos apresentam o conjunto de princípios e regras que as firmas-membro da KPMG International devem seguir para garantir a consistência global da marca, controlar riscos relacionados à reputação e gerenciar expectativas dos clientes quanto aos serviços prestados, com a divulgação de informações claras e objetivas. Aqui alguns destaques desses dois documentos:

Marketing - todo o material de comunicação e *marketing* produzido pela KPMG no Brasil é revisado por profissionais acreditados no GMRM. Em 2012, uma equipe de 21 profissionais acreditados pela KPMG International nessas normas garantiu que não ocorresse nenhum caso de não conformidade ou de advertência relacionado a regulamentos ou códigos da Organização. **GRI PR6 / PR7**

Informações sobre produtos e serviços - balizados pelo GQ&RM, nossos contratos proporcionam aos clientes total transparência a respeito do detalhamento do serviço, incluindo escopo, descrição dos produtos, cronograma, honorários, responsabilidades do cliente, subcontratação e responsabilidades da KPMG. **GRI PR3**

Principais informações e especificações apresentadas nos contratos firmados entre a KPMG e seus clientes

| | |
|---------------------------------|---|
| Escopo dos serviços contratados | Descreve o âmbito e o propósito da contratação da KPMG, com limitações do trabalho expressamente previstas. |
| Descrição de produtos | Define o que será entregue, qual a natureza (relatório, apresentação etc.) e possíveis limitações. |
| Cronograma | Sempre que acordado com o cliente, define prazos para a realização e a conclusão dos trabalhos. |
| Responsabilidades do cliente | Descreve as responsabilidades do cliente para o fornecimento de informações, assistência à KPMG e tomada de decisões. |
| Honorários | Determina honorários para os serviços prestados, modalidades de cobrança, pagamento, juros sobre contas vencidas e moeda em que o pagamento será feito. |
| Subcontratação | Informa eventual subcontratação de especialistas, nos serviços em que ela for permitida. |
| Responsabilidades da KPMG | Determina o limite de responsabilidade da KPMG, sujeito a qualquer restrição legal ou regulamentar. |

Pessoas, Desempenho e Cultura GRI 4.6 - para buscarmos a independência, a atuação ética e a objetividade de nossos profissionais na prestação dos serviços, temos uma política que estabelece normas de relacionamento com nosso público, como, por exemplo, a avaliação de eventual conflito de interesses antes de alocarmos um profissional em determinado projeto.

A KPMG no Brasil também monitora o cumprimento de suas políticas de investimento, seja da Organização seja de seus sócios, sócios-diretores e gerentes, por meio de um sistema integrado de rastreamento automático de independência com base na *web*. Esse sistema contém uma relação de companhias de capital aberto, suas afiliadas e instituições financeiras e os tipos de valores mobiliários emitidos por elas. Também inclui uma relação dos investimentos da própria KPMG no Brasil e outros relacionamentos financeiros que devem ser analisados antes de a KPMG no Brasil aceitar um novo cliente. O Departamento de Independência atualiza continuamente essa relação e esses relacionamentos.

Antes de adquirir um valor mobiliário, os sócios, os sócios-diretores e os gerentes devem usar o sistema de rastreamento de independência para determinar se o investimento está restrito. Também devem informar todas as movimentações em investimentos individuais em até 14 dias após a compra ou a venda do investimento. Se um valor mobiliário se tornar restrito em uma data posterior, os detentores de tais valores receberão uma notificação automática informando que devem alienar o investimento restrito.

Esse conjunto de documentos (Código de Conduta, GMRM e GQ&RM Manual) prevê as condutas a serem adotadas em cada uma das áreas de gestão de recursos humanos como parte integrante do processo de análise de qualidade e de gestão de riscos, atendendo às normas

promulgadas pelas leis locais e pelos requisitos profissionais brasileiros, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), pela Comissão de Valores Mobiliários do Brasil (CVM), pela Secretaria de Previdência Complementar e por órgãos internacionais como, por exemplo, Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) e US Security and Exchange Commission (SEC).

Anualmente, são realizados o **Treinamento de Ética e Independência**, mandatório para todos os sócios, sócios-diretores, gerentes e demais profissionais técnicos que prestam atendimento a clientes, e o **Treinamento Anticorrupção**, mandatório para todos os profissionais. Ao concluí-los, os profissionais assinam um termo confirmando o entendimento e o cumprimento às políticas da KPMG e sua independência na realização dos serviços.

Durante o período coberto por este relatório, **100% dos profissionais requeridos** foram treinados nas políticas de Ética & Independência e Anticorrupção.

Além do Compliance: Ciente da importância de disseminar seus valores por toda a Organização, a KPMG estende os treinamentos de Ética + Independência aos seus profissionais das áreas administrativas, embora isso não seja requerido pelos regulamentos profissionais.

II. Gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento

A complexidade e o dinamismo do nosso trabalho e do ambiente em que atuamos exigem um esforço contínuo na busca pela excelência profissional. As pessoas são o nosso principal ativo e, por isso, constituem um dos grupos que integram o nosso programa de gestão de riscos e da qualidade. Além dos treinamentos específicos mencionados anteriormente, nossa gestão de pessoas abrange ações para atração, retenção, capacitação, desenvolvimento e reconhecimento dos nossos profissionais, que refletem a maneira como queremos crescer e ser reconhecidos.

Em linhas gerais, esse sistema está disposto ao lado, mas será apresentado em detalhes no próximo pilar estratégico “Pessoas”.



GRI SO3

Participação dos profissionais em treinamentos sobre Ética & Independência e Anticorrupção

| | Ética & Independência | | | Anticorrupção | | |
|--------------------------|-----------------------|-------|-------|---------------|-------|-------|
| | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2010 |
| Não gestores | 2.440 | 2.128 | 1.877 | 2.878 | 2.214 | 2.130 |
| Gestores | 446 | 362 | 318 | 455 | 363 | 327 |
| Sócios e sócio-diretores | 262 | 224 | 186 | 263 | 213 | 187 |
| Total de profissionais | 3.148 | 2.714 | 2.381 | 3.596 | 2.790 | 2.644 |

- Não estão considerados entre os requeridos os profissionais que estavam em *mobility* ou licença no respectivo ano.
- Os estagiários passaram a ser requeridos em 2011.
- Especificamente para os treinamentos de E&I, os profissionais administrativos não-gestores não são requeridos.
- Profissionais admitidos em data próxima ao final do ano societário podem realizar os treinamentos no período subsequente, dentro de prazo estabelecido para *compliance**, e são considerados como realizados no ano de sua admissão.
- 100% dos profissionais requeridos realizaram os treinamentos de E&I e Anticorrupção. Especificamente para o treinamento anticorrupção, se considerarmos o total de profissionais KPMG, temos média de 99% de atendimento, sendo 100% de atendimento na categoria de sócios e sócios-diretores e 99% nas categorias de não-gestores e gestores.
- * o prazo de *compliance* para os recém-admitidos é de 30 dias para o treinamento de E&I e de 90 dias para o treinamento anticorrupção.

Trabalhamos diligentemente para evitar o surgimento de conflitos de interesses. Além das ferramentas e dos sistemas para melhorar a independência, a integridade e a objetividade do trabalho de nossos profissionais, possuímos um sistema global e exclusivo, denominado **Sentinel**. **GRI 4.6**

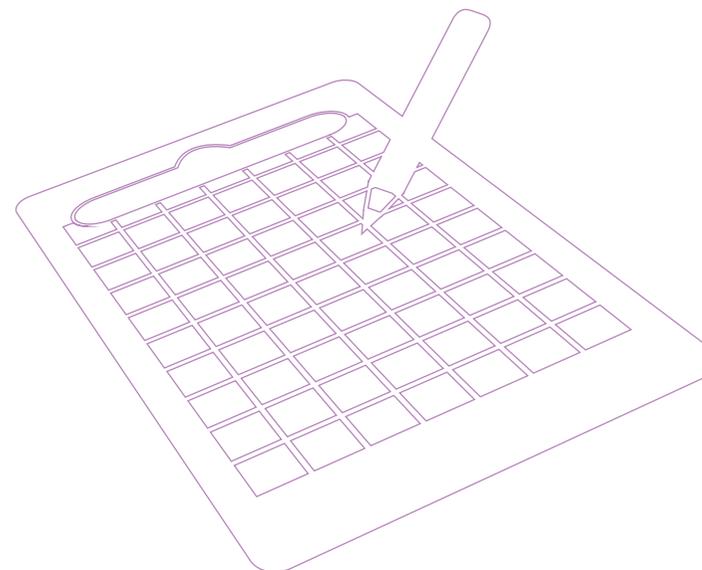
Por fim, para oferecer serviços com consistência e integridade, promovemos o rodízio dos sócios da área de auditoria, em conformidade com a legislação, que limita o número de anos em que os líderes podem prestar esse tipo de serviço a um mesmo cliente. Essa troca dos líderes auxilia-nos a desenvolver planos de transição e sucessão, promovendo a perenidade dos nossos negócios.

Cada projeto celebrado por uma firma-membro da KPMG é incluído no **Sentinel**, antes de seu início, para que líderes dos projetos de auditoria de todo o mundo analisem, aprovelem ou recusem qualquer proposta de serviços para clientes de auditoria restritos.

Quando o sistema identifica conflitos de interesse, existentes ou potenciais, que não possam ser resolvidos, nossa política determina que recusemos o projeto.

III. Aceitação e continuidade de clientes e trabalhos

Contamos com políticas e procedimentos de avaliação de riscos que apoiam a tomada de decisão acerca da aceitação e continuidade de clientes e projetos, como as já citadas ferramentas CEAC e Sentinel. Seu rigoroso cumprimento é vital para prestarmos serviços profissionais com a qualidade e a integridade necessárias para a construção de mercados mais éticos e sustentáveis.



- Identificação de riscos pela avaliação dos antecedentes da empresa, sua administração, negócios e outras questões pertinentes, com foco na integridade.

- A aceitação ou não do cliente é feita por um sócio avaliador, com a aprovação do sócio responsável pelo gerenciamento de risco, quando necessário.



- Avaliação dos riscos e competência da equipe e gestão financeira do cliente, podendo ser introduzidas salvaguardas adicionais aos serviços, a fim de atenuar quaisquer fatores de riscos identificados.

- Avaliação dos outros relacionamentos e serviços prestados pela KPMG ao potencial cliente não ligados ao projeto, para evitar potenciais conflitos de independência.

- A aceitação do projeto é aprovada por seu potencial líder, com outro profissional sênior, quando necessário.



- A continuidade de cada cliente e projeto é avaliada a cada 12 meses ou antes – caso sejam identificadas questões específicas de integridade. São revistos os fatores de risco da empresa e as possíveis mudanças para determinação da continuidade da prestação de serviços.

IV. Execução dos trabalhos

A execução de todas as fases de nossos trabalhos segue políticas e orientações metodológicas que visam à manutenção da integridade, ao cumprimento das regulamentações locais e internacionais e à incorporação de boas práticas globais.

A prática profissional, a gestão de riscos e o controle de qualidade são responsabilidades de cada profissional da KPMG, que deve aderir às políticas e aos procedimentos (incluindo políticas de independência) e à ampla gama de ferramentas desenvolvidas para apoiá-lo no atendimento dessas expectativas. As políticas e os procedimentos que estabelecemos para auditoria incorporam os requisitos de contabilidade, auditoria, ética e normas de controle de qualidade, e outras leis e regulamentos pertinentes.

Metodologia e ferramentas de auditoria

Dedicamos recursos significativos para manter nossos padrões e nossas ferramentas atualizados. Nossa metodologia de auditoria global foi desenvolvida pelo Global Service Centre (GSC) e consta do KPMG Audit Manual (KAM). Ela se baseia nos requisitos do International Standards on Auditing (ISA) e inclui exigências que vão além deles, nos casos em que entendemos que isso aumenta a qualidade de nossas análises. As firmas-membro da KPMG International também podem acrescentar procedimentos locais para cumprir com requisitos profissionais, legais ou regulamentares.

Nossa metodologia estimula as equipes de trabalho a exercer o ceticismo profissional em todos os aspectos, desde o planejamento até a realização da auditoria. Para apoiá-los nesse processo, o KAM apresenta os procedimentos destinados a identificar e avaliar o risco de distorções relevantes e os procedimentos correspondentes para atendê-los.

O KAM determina ainda a implementação de procedimentos de controle de qualidade nos trabalhos, proporcionando uma garantia razoável de que cumprimos com relevantes requisitos profissionais, legais, regulatórios e da própria KPMG.

Suas políticas e os procedimentos são específicos para as práticas de auditoria e são complementados por políticas e procedimentos estabelecidos no Global Quality and Risk Management Manual (GQ&RM Manual), que se aplica a todas as firmas-membro da KPMG International, a todas as funções e a todo o seu pessoal. As disposições da International Standard of Quality Control I (ISQC-I) são abordadas no KAM e implementadas nas firmas-membro por meio do GQ&RM.

Nossa metodologia de auditoria é amparada pelo eAudit, ferramenta eletrônica da KPMG que fornece aos auditores das firmas-membro em todo o mundo metodologia, orientação e conhecimento do setor necessários para realizar auditorias eficientes e de alta qualidade.



O fluxo de trabalho do eAudIT fornece às equipes acesso imediato a informações relevantes na hora certa durante a auditoria, aumentando assim eficiência e valor entregue aos nossos clientes. As principais atividades dentro do fluxo de trabalho eAudIT são:

Início do trabalho

- Aceitar e definir o escopo do trabalho.
- Realizar seleção da equipe e cronograma.



Avaliação de riscos

- Compreender a entidade, identificar e avaliar os riscos.
- Efetuar plano para a participação de especialistas, incluindo auditoria interna, organizações de serviços e outros auditores.
- Avaliar a concepção e a implementação de controles selecionados.
- Avaliar os riscos e realizar a discussão de planejamento.
- Definir a estratégia e a abordagem da auditoria planejada.

Realização

- Atualizar a avaliação de riscos.
- Realizar procedimentos de conclusão, incluindo a revisão geral das demonstrações financeiras.
- Realizar avaliação global, incluindo a avaliação de questões e pontos significativos.
- Comunicar-se com os responsáveis pela governança (por exemplo, o Comitê de Auditoria).
- Formar a opinião de auditoria.



Testes

- Efetuar testes de eficácia operacional dos controles selecionados.
- Planejar e executar procedimentos substantivos.



V. Monitoramento

Procedimentos de monitoramento completam os cinco grupos do nosso Sistema de Controle de Qualidade e Gerenciamento de riscos, envolvendo avaliações permanentes por meio de revisões internas e externas para verificar a integridade e a independência dos nossos profissionais e a aderência às nossas práticas, metodologias, treinamentos e controles internos.

As verificações, às quais somos periodicamente submetidos e nas quais sempre obtivemos classificações adequadas, são:

Risk Controls Checklist (RCC) - verificação anual realizada pela KPMG International sobre os controles internos, os procedimentos, as práticas e os treinamentos globais.

Programa de Revisão de Qualidade - revisão anual realizada nos trabalhos de Audit, Tax e Advisory para verificação da conformidade com nossos padrões e normas e com as normas profissionais exigidas.

Revisão de Pares - revisão local, exigida pelo Conselho Federal de Contabilidade, que consiste na verificação externa de nossos trabalhos, a cada quatro anos, por um de nossos pares, ou seja, por outra empresa de auditoria de mesmo porte, e supervisionada por representantes dos órgãos reguladores brasileiros.

Revisão do Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) - verificação trienal prevista para todas as empresas registradas nesse órgão e que prestam serviços de auditoria contábil. Avalia a aderência às normas e aos regulamentos adotados pelo PCAOB, órgão regulador norte-americano.

No período coberto por este relatório, a KPMG no Brasil não sofreu sanções ou multas decorrentes dessas revisões. **GRI PR9**

Além dessas revisões, realizamos monitoramentos em relação ao cumprimento dos padrões éticos e de integridade de nossos profissionais no sentido de

identificar eventuais desvios quanto aos nossos procedimentos ou a normas profissionais que regulam nossos serviços.

Comitê Disciplinar - tem a atribuição de analisar informações e documentos indicativos de supostas violações das regras e políticas relacionadas com gestão de riscos, ética e integridade e treinamento por parte de qualquer profissional, incluindo os sócios.

Caso se confirme a violação, ela é enquadrada em um dos quatro níveis de gravidade (leves, médias, graves ou gravíssimas) e resulta em medidas disciplinares que variam de simples notificação e treinamentos adicionais, passando por penalidade financeira na remuneração variável e podendo chegar até à rescisão de contrato de trabalho.

Hotline internacional confidencial - canal para denúncias de possíveis violações legais, éticas ou de normas e padrões. É coordenado por um fornecedor independente e está disponível para receber o contato de todos os nossos públicos 24 horas por dia, sete dias por semana.

Todos os contatos recebidos são gravados e dão início a processos sigilosos de investigação, sempre em conformidade com a legislação vigente e com nossas normas e nossos procedimentos.

No período coberto por este relatório, não houve casos de violação registrados por quaisquer de nossas ferramentas de monitoramento. **GRI SO4**

Hotline de Denúncia de Atos Ilícitos

Brasil: 0800 891 7391

Demais países: www.kpmg.com/Global/en/Pages/International-hotline-numbers.aspx

On-line: www.clearviewconnects.com/

Por correio: P.O. Box 11017 –Toronto, Ontário – M1E 1N0 Canadá

3.4. PESSOAS - EMPLOYER OF CHOICE

Completando nossos quatro pilares estratégicos e endereçando o quarto tema indicado como prioritário pelos nossos stakeholders, neste tópico demonstraremos como as áreas de Gestão de Pessoas e de Cidadania Corporativa

buscam desenvolver ao máximo o potencial de nossos profissionais e aproveitar nosso conhecimento para alavancar o potencial das pessoas que vivem nas sociedades em que atuamos.



Fundamentos da Estratégia da KPMG

SUSTENTABILIDADE

CONSISTÊNCIA GLOBAL

- Sistemas de governança responsáveis e transparentes
- Condução dos negócios de forma ética

CRESCIMENTO COM QUALIDADE

- Serviços de alta qualidade e total independência

PROFISSIONALISMO E INTEGRIDADE

- Condução dos negócios de forma ética
- Serviços de alta qualidade e total independência

PESSOAS EMPLOYER OF CHOICE

- Bom tratamento dos funcionários
- Serviços de alta qualidade e total independência



Por meio de nossas pessoas concretizamos nossa visão, missão e estratégia, e transformamos conhecimento em valor.

São as nossas pessoas que endereçam as questões priorizadas pelos nossos *stakeholders*, que geram valor aos clientes por meio de soluções que os ajudam a desenvolver vantagem competitiva ou, ainda, que oferecem maior transparência e credibilidade às suas demonstrações financeiras. Por meio de nosso portfólio de serviços, nossas pessoas auxiliam o mercado de capitais a enfrentar os seus desafios, podem tornar os serviços públicos mais eficientes, o mercado financeiro mais sólido, além de desenvolver a governança em vários segmentos, contribuindo na construção de uma sociedade vibrante e mais sustentável.

Por isso, nosso foco está em desenvolver ao máximo o potencial de nossos profissionais e em aproveitar nosso conhecimento para alavancar o potencial das pessoas que vivem nas sociedades em que atuamos.

3.4.1. Gestão de pessoas

As pessoas são essenciais para a KPMG. Para que possamos desempenhar um papel crucial no mundo dos negócios, especialmente no que se refere a ajudar nossos clientes a atingir seu pleno potencial, incentivamos nossos profissionais a também desenvolver seu potencial ao máximo.

Um sólido plano de carreira dá suporte a esse desenvolvimento, associado a trabalhos que proporcionam aos nossos profissionais oportunidades constantes de se deparar com desafios e inovações.

Esse compromisso com uma cultura de alta *performance* impulsiona nossos profissionais a ter visão global e de futuro, a ser especialistas e a realizar o seu trabalho e gerar valor ao cliente. Com isso, a KPMG se tornou uma organização reconhecida por atrair e desenvolver grandes talentos.

A seguir, demonstraremos o perfil de nossa equipe, bem como as práticas de três áreas - Pessoas, Performance & Cultura; Aprendizagem & Desenvolvimento; Cidadania Corporativa - para atrair, contratar, desenvolver, apoiar, reconhecer e reter os melhores profissionais, promovendo o crescimento perene, viabilizando o processo de sucessão na KPMG no Brasil e contribuindo para que ela seja reconhecida como um *Employer of Choice*.

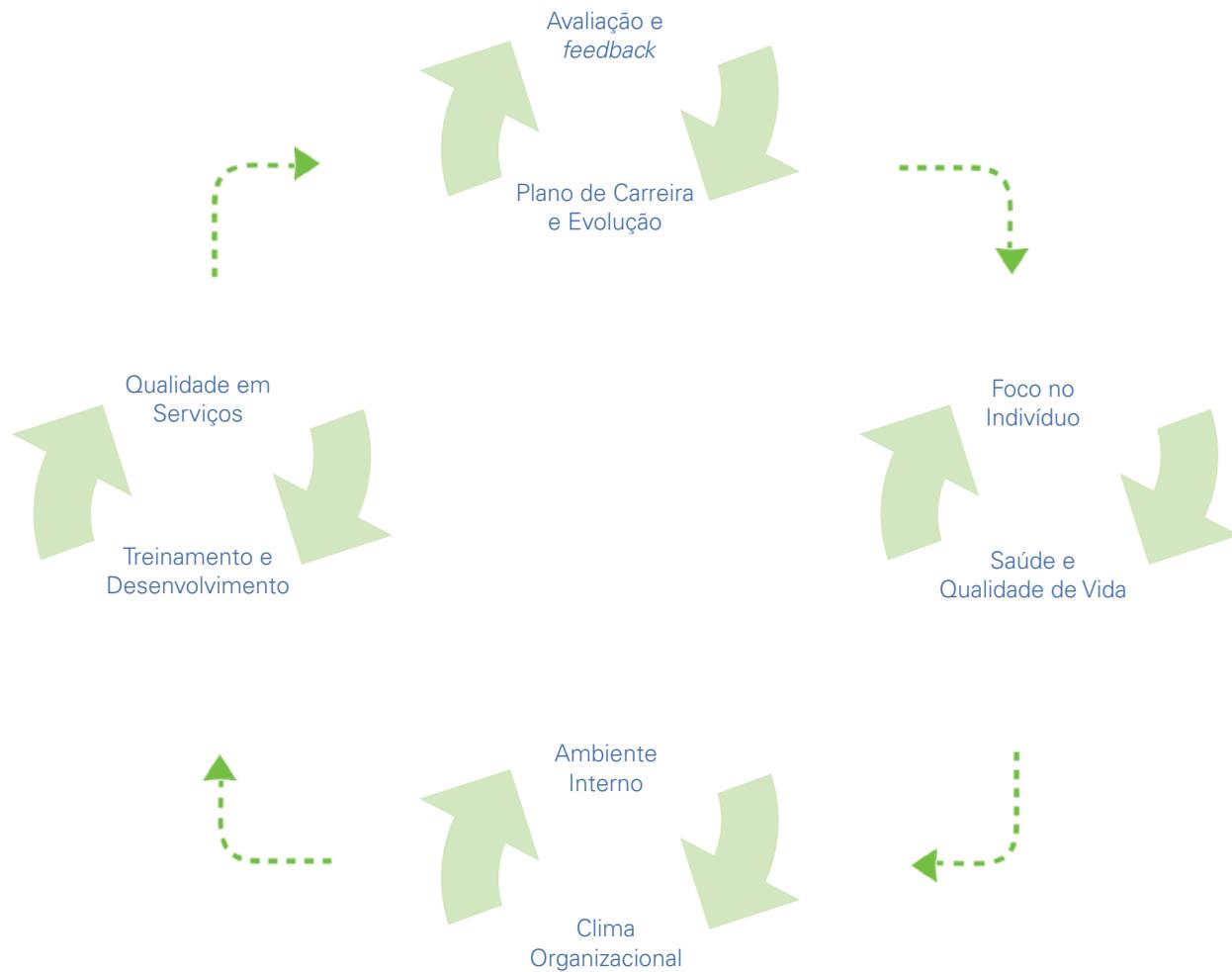
Reconhecimento

The World's Most Attractive Employer 2012 - A KPMG International recebeu novamente o 1º lugar entre as Big Four e o 2º lugar no segmento de negócios na pesquisa que identifica as empresas mais atrativas para se trabalhar, realizada pela Universum.

Saiba mais: universumglobal.com/IDEAL-Employer-Rankings/Global-Top-50

Fundamentos da Gestão de Pessoas

Queremos desenvolver pessoas e ser a melhor empresa para se trabalhar, atuando com profissionalismo e integridade e mantendo a consistência global de nossa marca, para crescer com qualidade.



3.4.1.1. Nossa equipe

GRI LA1

Em 30 de setembro de 2012, a equipe da KPMG no Brasil era composta por **3.885 colaboradores**, distribuídos em:

- **3.634 profissionais da KPMG**, sendo:
 - 3.354 empregados próprios, contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
 - 17 estagiários
 - 263 sócios e sócios-diretores.
- **227 empregados de empresas contratadas**, sem vínculo empregatício com a KPMG, em sua maioria alocados em serviços de apoio à infraestrutura
- **24 empregados temporários.**

Colaboradores: conjunto de pessoas que trabalham na KPMG.

Profissionais: designam sócios e sócio-diretores, empregados das áreas Técnica e Administrativa da KPMG (contratados pelo regime CLT) e, eventualmente, estagiários.

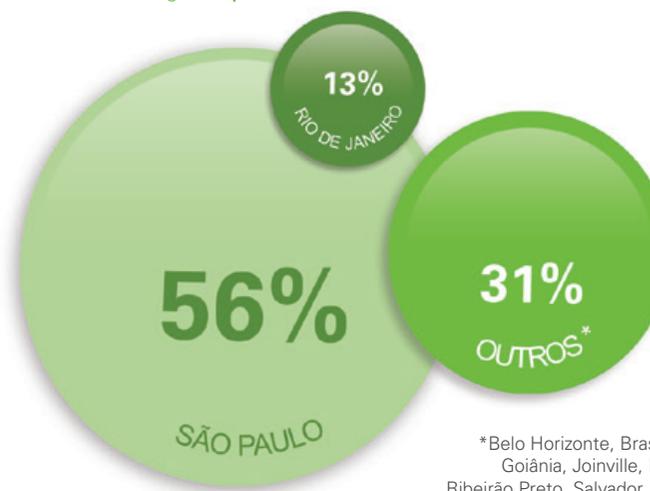


Total de Colaboradores da KPMG no Brasil

| Cidades / escritórios (unidade operacional importante) | Contrato permanente (CLT) | | | Contrato temporário | | | Sócios e sócios-diretores | | | Terceiros | | | Total | | |
|--|---------------------------|-------|-------|---------------------|------|------|---------------------------|------|------|-----------|------|------|--------------|--------------|--------------|
| | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2009 |
| São Paulo | 1.842 | 1.780 | 1.404 | 10 | 8 | 13 | 179 | 153 | 143 | 190 | 187 | 153 | 2.221 | 2.128 | 1.713 |
| Rio de Janeiro | 457 | 509 | 400 | 8 | 6 | 5 | 28 | 30 | 24 | 14 | 15 | 10 | 507 | 560 | 439 |
| Demais localidades | 1.072 | 1.298 | 691 | 6 | 9 | 0 | 56 | 60 | 21 | 23 | 18 | 13 | 1.157 | 1.385 | 725 |
| Subtotal | 3.371 | 3.587 | 2.495 | 24 | 23 | 18 | 263 | 243 | 188 | 227 | 220 | 176 | 3.885 | 4.073 | 2.877 |
| Total de profissionais da KPMG | | | | | | | | | | | | | 3.634 | 3.830 | 2.683 |

Os escritórios de São Paulo e Rio de Janeiro concentram 69% dos nossos colaboradores, por isso optamos por apresentar os indicadores divididos em três categorias: escritório de São Paulo, escritório do Rio de Janeiro e demais escritórios. Dos funcionários próprios e temporários, 1% trabalha em regime de seis horas. Por não ser um dado relevante, retiramos a categoria e reformulamos a maneira de reporte para facilitar a visualização dessas informações. Os estagiários estão incluídos na categoria Contrato Permanente. Para visualização detalhada da quantidade de profissionais por categoria, vide páginas 87, 88 e 89.

Distribuição por escritório Profissionais KPMG



*Belo Horizonte, Brasília, Campinas, Curitiba, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, Joinville, Londrina, Manaus, Osasco, Porto Alegre, Recife, Ribeirão Preto, Salvador, São Carlos, São José dos Campos e Uberlândia.



3.4.1.2. Diversidade

Como Organização cidadã, temos a responsabilidade de promover a diversidade e a inclusão. Esse compromisso está declarado em nosso valor “respeitamos as pessoas pelo que são”, e reforçado em nosso Código de Conduta, que promove um ambiente livre de discriminação. Como descreveremos a seguir, nossas políticas de remuneração e promoção são baseadas exclusivamente na meritocracia – garantida pelos processos de avaliação de desempenho – e estão de acordo com as leis aplicáveis, independentemente de características pessoais como raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, deficiência, orientação sexual ou estado civil.

GlobeSmart: entendendo a diversidade cultural global

Ferramenta que oferece respostas simples e interativas sobre como conduzir negócios em diferentes países, por meio de perfis culturais e comparações de costumes. Alguns exemplos:

- Como e quando devo apresentar meu cartão de visitas?
- Devo cumprimentar com um aperto de mão ou beijo no rosto?
- Corro o risco de ofender alguém, chamando a pessoa pelo seu primeiro nome?

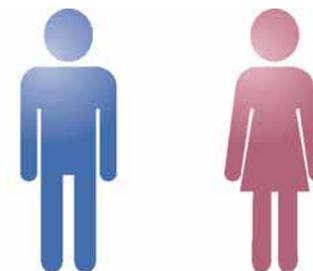
Para conhecer mais, acesse: www.globesmart.com

Profissionais da KPMG

POR IDADE GRI LA1 / LA13

| | < 30 anos | 30 < 50 anos | > 50 anos | Total |
|------|--------------|-----------------|--------------|-------|
| 2012 | 2.686 | 889 | 59 | 3.634 |
| | 74% | 24% | 2% | |
| 2011 | 2.746 | 1.016 | 68 | 3.830 |
| | 72% | 26% | 2% | |
| 2010 | 1.925 | 704 | 54 | 2.683 |
| | 72% | 26% | 2% | |

POR GÊNERO



| | Male | Female | Total |
|------|-------|--------|-------|
| 2012 | 2.029 | 1.605 | 3.634 |
| | 56% | 44% | |
| 2011 | 2.167 | 1.663 | 3.830 |
| | 57% | 43% | |
| 2010 | 1.531 | 1.152 | 2.683 |
| | 57% | 43% | |

A KPMG valoriza e estimula a manutenção de um ambiente de respeito às singularidades, em que possam florescer soluções ricas e inovadoras.

Quadro de profissionais da KPMG - Equipe Administrativa

| POR GÊNERO | 2012 | | | 2011 | | | 2010 | | |
|---------------------------------------|---|---|------------|---|---|------------|---|---|------------|
| |  |  | Total |  |  | Total |  |  | Total |
| Trainees | 100% | 0% | 4 | 0% | 0% | 0 | - | - | 0 |
| Estagiários | 30% | 70% | 10 | 44% | 56% | 16 | Nd | Nd | Nd |
| Staff | 34% | 66% | 424 | 44% | 56% | 668 | 38% | 62% | 209 |
| Gerentes | 39% | 61% | 38 | 62% | 38% | 78 | 57% | 43% | 13 |
| Sócios e sócios-diretores | 70% | 30% | 33 | 62% | 38% | 26 | 40% | 60% | 5 |
| Total da equipe administrativa | 27% | 63% | 509 | 46% | 54% | 788 | 39% | 61% | 228 |

| POR IDADE | 2012 | | | | 2011 | | | | 2010 | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | <30 anos | 30<50 anos | >50 anos | Total | <30 anos | 30<50 anos | >50 anos | Total | <30 anos | 30<50 anos | >50 anos | Total |
| Trainees | 100% | 0% | 0% | 4 | 100% | 0% | 0% | 0 | - | - | - | 0 |
| Estagiários | 100% | 0% | 0% | 10 | 100% | 0% | 0% | 16 | Nd | Nd | Nd | Nd |
| Staff | 59% | 37% | 4% | 424 | 69% | 28% | 3% | 668 | 51% | 41% | 8% | 209 |
| Gerentes | 5% | 92% | 3% | 38 | 9% | 91% | 0% | 78 | 0% | 93% | 7% | 14 |
| Sócios e sócios-diretores | 0% | 79% | 21% | 33 | 0% | 81% | 19% | 26 | 0% | 80% | 20% | 5 |
| Total da equipe administrativa | 53% | 42% | 5% | 509 | 61% | 35% | 4% | 788 | 47% | 45% | 8% | 228 |

Aperfeiçoamos nossa coleta de dados em 2011, incluindo a categoria Estagiários. Nos anos anteriores, os estagiários estavam incluídos na categoria *Staff*.

A divisão dos nossos profissionais em "Equipe Técnica" e "Equipe Administrativa" tem a finalidade de demonstrar com maior clareza o número de profissionais envolvidos diretamente com nosso *core business* (equipe técnica).

Quadro de profissionais da KPMG - Equipe Técnica

| POR GÊNERO | 2012 | | | 2011 | | | 2010 | | |
|--------------------------------|------|-----|-------|------|-----|-------|------|-----|-------|
| | | | Total | | | Total | | | Total |
| Trainees | 51% | 49% | 1.047 | 50% | 50% | 1.111 | 51% | 49% | 787 |
| Estagiários | 43% | 57% | 7 | 80% | 20% | 5 | - | - | - |
| Staff | 57% | 43% | 1.421 | 58% | 42% | 1.369 | 56% | 44% | 1.172 |
| Gerentes | 68% | 32% | 420 | 72% | 28% | 340 | 72% | 28% | 313 |
| Sócios e sócios-diretores | 88% | 12% | 230 | 89% | 11% | 217 | 86% | 14% | 183 |
| Total da equipe administrativa | 59% | 63% | 3.125 | 59% | 41% | 3.042 | 59% | 41% | 2.455 |

| POR IDADE | 2012 | | | | 2011 | | | | 2010 | | | |
|--------------------------------|----------|------------|----------|-------|----------|------------|----------|-------|----------|------------|----------|-------|
| | <30 anos | 30<50 anos | >50 anos | Total | <30 anos | 30<50 anos | >50 anos | Total | <30 anos | 30<50 anos | >50 anos | Total |
| Trainees | 100% | 0% | 0% | 1.047 | 100% | 0% | 0% | 1.111 | 100% | 0% | 0% | 787 |
| Estagiários | 100% | 0% | 0% | 7 | 80% | 20% | 0% | 5 | - | - | - | - |
| Staff | 88% | 12% | 0% | 1.421 | 80% | 19% | 1% | 1.369 | 83% | 16% | 1% | 1.172 |
| Gerentes | 28% | 72% | 0% | 420 | 15% | 84% | 1% | 340 | 19% | 80% | 1% | 313 |
| Sócios e sócios-diretores | 0% | 87% | 13% | 230 | 0% | 86% | 14% | 217 | 0% | 87% | 13% | 183 |
| Total da equipe administrativa | 77% | 22% | 1% | 3.125 | 74% | 25% | 1% | 3.042 | 74% | 25% | 1% | 2.445 |

Corrigimos a alocação de 70 trainees que, equivocadamente, haviam sido alocados na área administrativa em 2011. Aperfeiçoamos nossa coleta de dados em 2011, incluindo a categoria Estagiários. Nos anos anteriores, os estagiários estavam incluídos na categoria *Staff*. A divisão dos nossos profissionais em "Equipe Técnica" e "Equipe Administrativa" tem a finalidade de demonstrar com maior clareza o número de profissionais envolvidos diretamente com nosso *core business* (equipe técnica).

Grupo Inklusão – Grupo multiáreas que reforça nosso programa de estímulo à diversidade, incentivando a contratação e criando formas de facilitar a inclusão de Pessoas Com Deficiência (PCDs).

A conhecida falta de mão de obra qualificada no mercado brasileiro torna-se ainda mais sensível quando se trata de PCDs, o que faz com que a maioria de nossas contratações se dê na área administrativa.

Algumas ações promovidas pelo Grupo Inklusão:

Programa de *trainees* personalizado para jovens PCDs – Iniciado em 2011, destina-se a oferecer oportunidades a esses jovens, por meio de processo de recrutamento e seleção adaptado às necessidades especiais de cada candidato. Em 2011 foram contratados nove *trainees*, e em 2012 apesar do empenho de todos os envolvidos, nenhum candidato dispunha das habilidades necessárias para participar do Programa. Em 2013, continuaremos apostando no Programa de *trainees* como estratégia para realizar a efetiva inclusão de PCDs na KPMG.

Programa-piloto para capacitação de PCDs – previsto para acontecer em 2011 e 2012, foi adiado em função de dificuldades de operacionalização. Para superá-las, buscamos auxílio na parceria com o Centro de Apoio ao Trabalho – CAT, da Prefeitura de São Paulo, que possibilitou a readequação do programa e da oferta de vagas.

Também firmamos parcerias com a Rede Cidadã em Belo Horizonte e com o Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente (NEAD), no Rio de Janeiro, para nos auxiliarem no recrutamento de pessoas com deficiência.

O programa-piloto está aguardando a aprovação da liderança para ser implementado e tem a meta de preparar e contratar 12 profissionais até dezembro de 2013.

Manual de convivência para público interno - objetiva colaborar para a efetiva integração dos PCDs, ressaltando formas adequadas de interação. As informações são difundidas por meio da intranet, de vídeo institucional e de revistas internas.

Acessibilidade - a área de Infraestrutura fez as adaptações necessárias para atender aos critérios de acessibilidade, garantindo que os profissionais com algum tipo de limitação não sejam prejudicados em sua rotina de trabalho.

Conscientização – fizemos uso de nossa condição de formadores de opinião para divulgar a importância e os desafios de contratar e integrar PCDs por meio de nossas redes sociais e de publicações externas como as revistas Sentidos e Reatech. Adicionalmente, apoiamos o desenvolvimento do projeto “Noturno Cadeirante - Circulante”, que pretende levar o espetáculo a duas cidades de São Paulo, além da capital, e a Passeata do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência e também divulgamos nosso Programa de Trainees Adaptado para PCDs na Feira do Estudante da Universidade Mackenzie, em São Paulo.

Composição do Grupo Inklusão

Marcela Navarro (RH)

Tatiana Gouveia (RH)

Adélia Belo (L&D)

Braulio Fernandes (KC)

Lucimara Vieira (Programação)

Keli Castro (Marketing)

Eliete Ribeiro (Tax)

Eliane Momesso (Cidadania Corporativa)

Patrícia Molino (P&T)

Renata Greb (Audit – RM)

Roberto Coelho (IT)

Ronaldo Rodrigues (IE Compras)

Marilda Soares (RH – RJ)

Marcos Boscolo (Audit G1)

João Alouche (Audit G2)

Glecy Romito (BPO)

André Bibó (Pool)

Marcos Aguirre (BDM)

Luiz Renato Guimarães Pereira (T&R)

De todas as empresas que atuam sob o nome KPMG no Brasil, somente uma delas não atende à cota determinada pela legislação vigente. Para ela, firmamos um Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério do Trabalho, estabelecendo um plano com ações para tratar dessa questão e aumentar as contratações.

Em 2012, **38 Pessoas Com Deficiência (PCDs)** integraram nosso quadro funcional, sendo 27 na área administrativa (uma delas em cargo de gerência) e 11 em *staff* técnico.

PCDs

| | Ética & Independência | | |
|----------------|-----------------------|-----------|-----------|
| | 2012 | 2011 | 2010 |
| Administrativa | 27 | 29 | 30 |
| Técnica | 11 | 17 | 1 |
| Total | 38 | 46 | 31 |

Igualdade dos sexos e autonomia das mulheres – em alinhamento global com os Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, da ONU, temos criado condições que contribuam para um ambiente de trabalho mais flexível e inclusivo, que permita o desenvolvimento profissional das mulheres e sua ascensão aos cargos de liderança da KPMG no Brasil.

No Brasil temos 27% de mulheres nas categorias gerente, sócio-diretor e sócio, e a meta da KPMG International é alcançar 25% de mulheres em cargos de liderança (sócias) nas firmas-membro até 2015. Duas iniciativas alinham nosso trabalho nesse sentido: o grupo KNOW e a adesão aos Princípios para o Empoderamento da Mulher.

GRI LA14

Proporção entre salário-base de mulheres e homens *

| Equipe | Categoria | (%) |
|----------------|------------------|-----|
| Técnica | Estagiários | 100 |
| | <i>Trainees</i> | 100 |
| | <i>Staff</i> | 90 |
| | Gerentes | 98 |
| | Sócios-diretores | 97 |
| Administrativa | Estagiários | 100 |
| | <i>Trainees</i> | ** |
| | <i>Staff</i> | 101 |
| | Gerentes | 80 |
| | Sócios-diretores | 99 |

* Utilizada a média do salário-base de cada categoria, por gênero.

**Não havia *trainee* do sexo feminino na área administrativa em 2012.

KNOW – KPMG’s Network of Women

Grupo de Mulheres com a missão de “**incentivar o desenvolvimento profissional estruturado**, com maior retenção da mulher na Organização, buscando condições compatíveis diante das **oportunidades de carreira**, viabilizando recursos para encorajá-las no caminho da **realização pessoal e profissional**”.





KPMG's Network of Women (KNOW) – entre as contribuições do grupo no Brasil estão reuniões mensais com as líderes, o programa-piloto de *mentoring* (case da KPMG partilhado com outras empresas), o lactário, a reformulação da política de maternidade – da gravidez até o primeiro ano da criança –, a licença maternidade de seis meses, a participação em debates e eventos externos com lideranças femininas e, ainda, a participação da KPMG no Movimento +Mulher 360, na Rede Brasileira de Mulheres Líderes pela Sustentabilidade e no evento Mulheres Rumo à Rio+20.

Entre as principais metas do grupo para 2013 estão:

- capacitar mentores para o programa-piloto *mentoring*
- promover ciclo de palestras visando ao desenvolvimento profissional das mulheres, com foco em *networking*, redes sociais e planejamento de carreira.

Princípios para Empoderamento das Mulheres - GRI 4.12 - Iniciativa conjunta do Pacto Global/ONU e do United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). A KPMG no Brasil tornou-se signatária dos princípios para auxiliar na sua promoção, bem como pela possibilidade de participar de uma rede de compartilhamento de políticas e boas práticas voltadas à equidade de gênero e ao desenvolvimento das mulheres.

Princípios para Empoderamento das Mulheres:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e *marketing*.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Saiba mais: www.unifem.org.br

Contratação local - damos atenção aos talentos locais como forma de promover o desenvolvimento das comunidades em que atuamos e de incorporar o conhecimento da cultura regional em nossos negócios.

GRI EC7

92% dos sócios e sócios-diretores da KPMG no Brasil são brasileiros.

Contratações locais

| Local | Total de sócios e sócios-diretores | | | Sócios e sócios-diretores que atuam em seus Estados de origem | | | | | |
|---------------------------|------------------------------------|------------|------------|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Número absoluto | | | Número absoluto | | | Percentual | | |
| | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2010 | 2012 | 2011 | 2010 |
| Estado de São Paulo* | 197 | 181 | 143 | 144 | 135 | 101 | 73% | 75% | 71% |
| Estado do Rio de Janeiro* | 29 | 34 | 24 | 22 | 22 | 17 | 76% | 65% | 71% |
| Demais Estados* | 37 | 28 | 21 | 18 | 11 | 8 | 48% | 39% | 38% |
| Total no Brasil | 263 | 243 | 188 | 229 | 226 | 172 | 92% | 93% | 91% |

*São Paulo e Rio de Janeiro são os estados com maior número de sócios e sócios-diretores da KPMG no Brasil, razão pela qual apresentamos os indicadores divididos em três categorias: Estado de São Paulo, Estado do Rio de Janeiro e demais Estados.

3.4.1.3. Qualidade em serviços/Aprendizagem e desenvolvimento

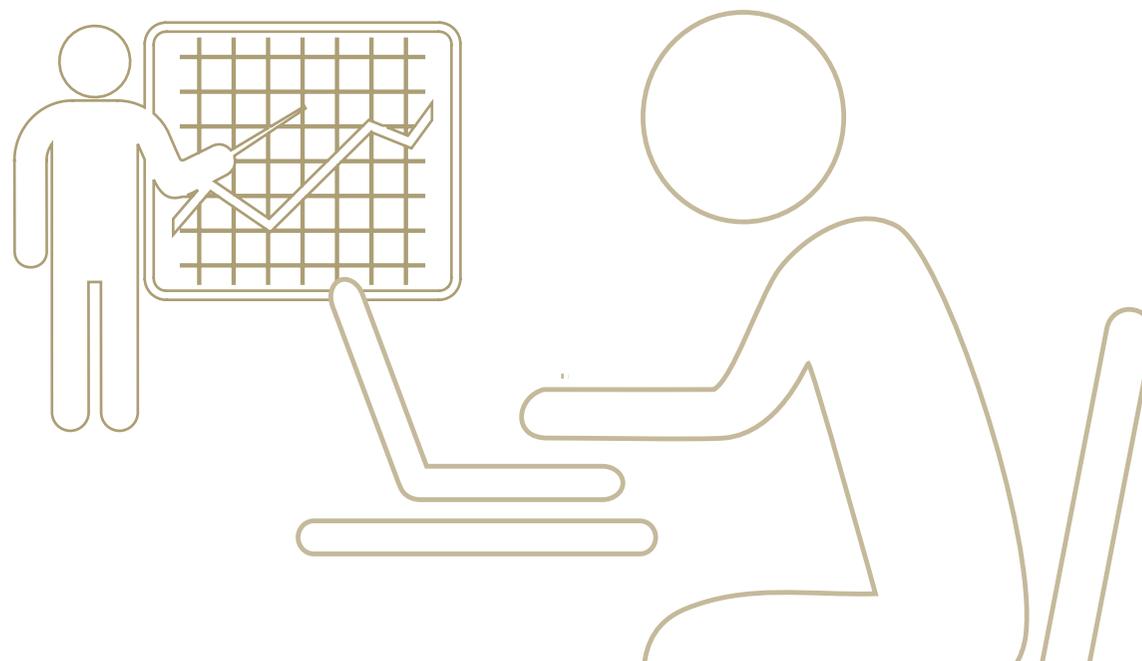
Os programas dessa área são o foco de nossos investimentos em pessoas e vão além dos regulamentos profissionais, incentivando a educação continuada por meio de graduação, pós-graduação, especialização, cursos de idiomas, treinamentos comportamentais, intercâmbio e cursos técnicos diversos.

No contexto brasileiro, exercemos papel preponderante no desenvolvimento de talentos.

KPMG Business School - é responsável pelo planejamento dos programas de desenvolvimento de nossos profissionais, por meio de atividades presenciais ou virtuais. Mantemos Centros de Treinamento em São Paulo e no Rio de Janeiro, que concentram as atividades de aprendizagem e desenvolvimento presenciais, facilitando o acesso e reduzindo despesas.

Nível de escolaridade dos colaboradores da KPMG

| | Ano de 2012 | % 2012 | Ano de 2011 | % 2011 |
|-----------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|
| Superior e Extensão Universitária | 3.536 | 97,3% | 3.726 | 97,3% |
| Ensino Fundamental/Médio | 67 | 1,8% | 95 | 2,5% |
| Tecnólogo | 31 | 0,9% | 9 | 0,2% |
| Total de profissionais | 3.634 | 100% | 3.830 | 100% |



Treinamentos e cursos - são segmentados para desenvolver diferentes habilidades e competências:

Treinamentos corporativos - obrigatórios para todos os profissionais. Desenvolvem habilidades comportamentais, e disseminam normas e políticas corporativas como Risk Management, Ética & Independência e Data Privacy.

Core trainings - desenvolvem habilidades e conhecimentos técnicos necessários por área de atuação, promovendo a excelência na prestação de serviços. São obrigatórios para todos os profissionais.

Cursos de formação - disseminam conceitos e metodologias necessários à realização de serviços em cada área profissional.

Cursos de especialização - desenvolvem assuntos específicos e são indicados pelos líderes conforme necessidades e interesses de cada profissional.

Virtual Class é uma metodologia para ensino que torna o aprendizado mais acessível e dinâmico. Aplicada em várias firmas-membro da KPMG no mundo, é utilizada no Brasil desde janeiro de 2012 para treinamentos específicos, com planos de expansão no número de cursos a partir de 2013.

Em junho de 2012, a KPMG no Brasil foi a primeira na América Latina a implementar o CLIX, nova plataforma de cursos *on-line* para gestão de aprendizagem. Já utilizado pelas firmas-membro da KPMG na Europa e no Canadá, o CLIX oferece atualmente mais de 200 cursos.

Total de investimentos em aprendizagem e desenvolvimento

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|------|------|------|
| Tempo (mil horas) – somente item “a” | 306 | 366 | 285 |
| Financeiro (R\$ milhões) | 29,9 | 24,9 | 23,9 |
| a) Investimentos específicos em habilidades técnicas e comportamentais | 21,8 | 18 | 18,2 |
| b) Investimentos em graduação, pós-graduação, idiomas, intercâmbio e outros | 8,1 | 6,9 | 5,7 |

A partir de 2012, a valorização das horas de treinamento dado passou a ser considerada na alínea “a”. Com base nesse mesmo critério, ajustamos os dados dos anos anteriores para melhor comparação.



Política de Educação Profissional Continuada - o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) estabelece que todos os profissionais técnicos passem por Programa de Educação Continuada de, no mínimo, 120 horas a cada três anos – média de 40 por ano – para garantir que estejam atualizados sobre procedimentos técnicos indispensáveis à qualidade dos serviços.

Para manter um time de excelência e alta *performance*, a KPMG vai além do requerido pelo Programa do CFC: **a média de treinamentos de que nossos profissionais participaram em 2012 atingiu 84 horas**. Além disso, estendemos voluntariamente a Política de Educação Continuada aos nossos profissionais da área Administrativa.

GRI 4.7 / LA10

Horas investidas em aprendizagem e desenvolvimento – Profissionais da KPMG

| | 2012 | | | 2011 | | | 2010 | | |
|--|----------------|--------------|-----------|----------------|--------------|------------|----------------|--------------|------------|
| | Horas | Pessoas | Média | Horas | Pessoas | Média | Horas | Pessoas | Média |
| Equipe técnica | | | | | | | | | |
| Estagiário | 398 | 7 | 57 | 509 | 5 | 102 | - | - | - |
| Trainee | 141.663 | 1.047 | 135 | 110.355 | 1.111 | 99 | 124.876 | 787 | 159 |
| Staff | 92.915 | 1.421 | 65 | 135.656 | 1.369 | 99 | 98.676 | 1.172 | 84 |
| Gerente | 23.427 | 420 | 56 | 37.116 | 340 | 109 | 30.479 | 313 | 97 |
| Sócios e sócios-diretores | 18.405 | 230 | 80 | 25.422 | 217 | 117 | 18.218 | 183 | 194 |
| Subtotal da equipe técnica | 276.808 | 3.125 | 88 | 309.058 | 3.042 | 101 | 272.198 | 2.454 | 111 |
| Equipe administrativa | | | | | | | | | |
| Estagiário | 546 | 4 | 136 | 1.019 | 16 | 64 | - | - | - |
| Trainee | 287 | 10 | 29 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Staff | 24.645 | 424 | 58 | 42.157 | 668 | 63 | 11.111 | 209 | 53 |
| Gerente | 2.196 | 38 | 58 | 8.293 | 78 | 106 | 1.142 | 14 | 82 |
| Sócios e sócios-diretores | 1.878 | 33 | 57 | 5.117 | 26 | 197 | 426 | 5 | 85 |
| Subtotal da equipe administrativa | 29.552 | 509 | 58 | 56.586 | 788 | 72 | 12.730 | 229 | 56 |
| Total | 306.360 | 3.634 | 84 | 365.644 | 3.830 | 95 | 284.928 | 2.683 | 106 |

A partir de 2011, aperfeiçoamos nossa coleta de dados e incluímos a categoria Estagiários. Nos anos anteriores, os estagiários estavam incluídos na categoria *Staff*. Nos dados de 2011, corrigimos a alocação de 70 trainees que, equivocadamente, haviam sido considerados na área administrativa. A partir de 2012, a coleta dos dados passou a considerar horas efetivamente realizadas e não mais total das horas de treinamento oferecidas.

Programa Anual de Trainees – estamos comprometidos com o desenvolvimento de jovens profissionais, cujos talentos e lideranças potenciais podem ser absorvidos pela KPMG ou por outras organizações do mercado. Por isso, investimos de forma consistente em nosso programa de *trainees*. Em 2012, cerca de **32 mil** candidatos participaram do processo de seleção, repercutindo em **530** contratações.

Todos os *trainees* passam por um programa de treinamento intensivo antes de começarem a atuar nas áreas de negócio com o objetivo de desenvolver nossos princípios e padrões de qualidade, além de trabalhar nossos valores dentro do contexto da cidadania corporativa. Na área de Audit, o programa contempla 172 horas.

| Programa Anual de Trainees da KPMG | | | |
|------------------------------------|------|------|------|
| | 2012 | 2011 | 2010 |
| Contratações | 530 | 714 | 437 |

Mobilidade e intercâmbio – queremos que nossos profissionais tenham enfoque global e visão de futuro. Desejamos que eles atinjam seu pleno potencial e que possam desenvolver suas habilidades. A troca de conhecimentos e de práticas com profissionais das firmas-membro da KPMG está prevista em nossa política de aprendizagem e desenvolvimento. O Mobility Program conta com quatro modalidades, em que nossos profissionais podem ter acesso a diferentes culturas e clientes, adquirindo uma compreensão ampla e profunda de nossa estrutura global.

| Mobility Program | | | | |
|---------------------------|----------------|------|------|------|
| Programa | Duração | 2012 | 2011 | 2010 |
| Global Opportunities | 1 mês a 3 anos | 19 | 21 | 6 |
| Global Internship Program | 1 mês | 8 | 8 | 7 |
| Tax Trek | 2 a 3 meses | 8 | 4 | 5 |
| USMP | 18 meses | 1 | - | - |

Muitos de nossos profissionais aproveitam a capilaridade de nossa rede global para obter experiências internacionais. A cada ano aproximadamente 2.400 pessoas participam de intercâmbio em mais de 70 países.

Desenvolvimento da liderança - como parte do processo de sucessão dos nossos principais executivos, aplicamos programas de capacitação e desenvolvimento específicos para a alta liderança, que preparam nossos profissionais para suas responsabilidades futuras. Os principais programas neste sentido são o Chairman 75 e o Programa de Desenvolvimento de Sócios (PDS). **GRI 4.7**

Programa Chairman 75

Público: 75 sócios da KPMG no mundo com perspectiva de assumir posições de liderança.

Duração: um ano e meio.

Dinâmica: reuniões trimestrais com três dias de duração em que os participantes interagem com consultores externos, CEOs de outras empresas e demais líderes da KPMG, debatendo temas relevantes e responsabilidades da liderança.



Programa de Desenvolvimento de Sócios (PDS)

Público: 100% dos sócios em três anos (2010 a 2012).

Acadêmico: ministrado por uma universidade de renome, estrutura-se em seis módulos que tratam de temas relacionados a inovação, gestão empresarial, negócios internacionais, liderança, gestão de pessoas, sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

Individual: estruturado por consultoria especializada em desenvolver alta liderança, contempla assuntos como estilos de liderança, estratégia da KPMG e comunicação, entre outros.

3.4.1.4. Avaliação e *feedback*/Plano de carreira e evolução

GRI 4.10 / LA12

Nossa política global de evolução de carreira é baseada nos princípios de meritocracia e igualdade de oportunidades. Para tanto, realizamos aconselhamentos e avaliações anuais para que nossos profissionais acompanhem seu desempenho, identifiquem pontos positivos e aprimorem aspectos técnicos ou comportamentais. Por meio de promoções reconhecemos os profissionais que deram efetiva contribuição ao nosso negócio e viabilizamos o desenvolvimento do nosso plano de carreira e sucessão.

Os profissionais que mais se destacam em sua *performance* são indicados para integrar a sociedade, depois de serem avaliados por uma consultoria externa, por membros do Comitê Executivo no Brasil e por sócios seniores da KPMG International.

As ferramentas de avaliação e *feedback* de que dispomos são:

Dialogue

Participação: em 2012 participaram 76% dos profissionais, excluindo-se estagiários, temporários e terceiros. Em 2011 e 2010 a participação foi de 96% e 73%, respectivamente.

Etapas: Goal Setting (estabelece metas corporativas e individuais), Interim Review (avaliação e readequação de objetivos) e Year End (avaliação final dos objetivos estabelecidos para o ano).

Validação do *performance manager* (profissional encarregado de acompanhar e orientar a carreira de uma pessoa).

Inclui metas socioambientais corporativas, conforme detalhado no subcapítulo Cidadania Corporativa/Meio Ambiente.

Avaliação 360°

Participação: 96% do público-alvo (sócios, sócios-diretores e gerentes) participou. Em 2011 e 2010, a participação foi de 91% e 96%, respectivamente.

Etapas: avaliação por superiores, pares, subordinados e clientes internos.

Número de promoções

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>Staff</i> | 1.954 | 1.872 | 1.059 |
| <i>Staff</i> a gerente | 90 | 106 | 90 |
| Gerente a gerente sênior | 35 | 78 | 49 |
| Gerente sênior a sócio-diretor | 23 | 26 | 25 |
| Sócio-diretor a sócio | 12 | 13 | 17 |
| Total | 1.954 | 2.095 | 1.240 |

My Performance Development (MyPD)

Ferramenta SAP de avaliação de desempenho a ser implantada em 2013 em 71 firmas-membro da KPMG, inclusive no Brasil, substituindo o Dialogue. O MyPD nos apoiará na consolidação de **nossa Cultura de Alta Performance** ao trazer melhorias e inovações ao nosso processo de avaliação e *feedback*.

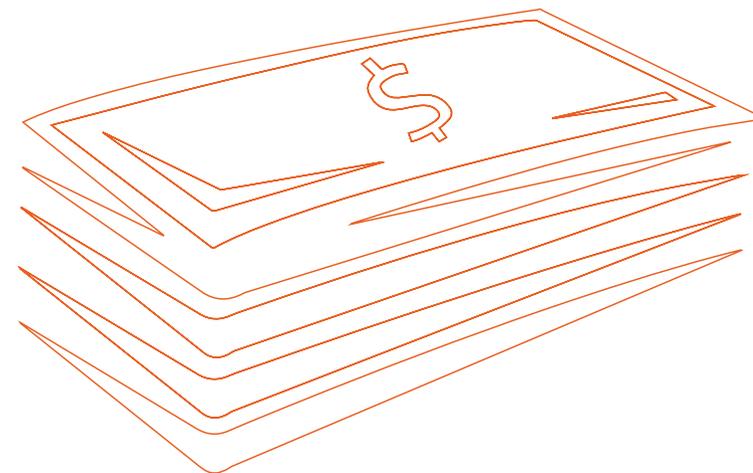
Remuneração GRI EC5

Promoções e evoluções salariais são definidas pelos resultados nas avaliações de desempenho e por pesquisas periódicas com as quatro maiores empresas do setor para mapeamento das práticas de mercado.

Em relação ao salário mínimo nacional, os menores salários pagos pela KPMG no ano fiscal de 2012 foram pelo menos 17% maiores na equipe administrativa e 42% maiores na equipe técnica.

Outro grande incentivo à meritocracia é o **Programa de Participação nos Lucros (PPL)**, que avalia as metas do sistema Dialogue e os resultados gerais da Organização, da unidade de negócio e do próprio profissional, ao longo do ano. O Programa conta com uma Comissão de Empregados com participação efetiva na definição das suas regras, cujas diretrizes foram reformuladas e passarão a vigorar em 2013.

No caso de sócios, incluindo o presidente, os mesmos princípios são seguidos e a remuneração está alinhada à rentabilidade da Organização e às avaliações de desempenho, além de metas de negócio e socioambientais (estas últimas com caráter educativo). **GRI 4.5**



Relação entre o menor salário da KPMG e o salário mínimo nacional

Equipe técnica

| Escritório (unidade operacional importante) | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|------|------|------|
| São Paulo | 42% | 38% | 122% |
| Rio de Janeiro | 100% | 128% | 155% |
| Demais unidades | 142% | 132% | 116% |

Equipe administrativa

| Escritório (unidade operacional importante) | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|------|------|------|
| São Paulo | 38% | 29% | 27% |
| Rio de Janeiro | 17% | 35% | 57% |
| Demais unidades | 55% | 69% | 18% |

3.4.1.5. Foco no indivíduo/Saúde e qualidade de vida GRI LA3

Ao criarmos condições para que nossos profissionais desenvolvam seu potencial e tenham satisfação profissional e pessoal, prestamos nossos serviços com excelência e geramos valor aos nossos clientes.

Essa é uma questão central para a KPMG, pois o sucesso das pessoas e dos negócios formam um elo indissociável.

Benefícios - oferecemos um conjunto de benefícios que contribuem para o bem-estar de nossos profissionais:

| Benefício | Público beneficiado |
|--|--|
| Academia | Todos os profissionais. |
| Assistência médica | Todos os profissionais. |
| Assistência odontológica | Todos os profissionais. |
| Auxílio-creche | Convenção Coletiva local - mães com filhos até 7 anos e pais com guarda da criança. |
| Auxílio-doença | Todos os profissionais – conforme Convenção Coletiva Local. |
| Check-up médico anual | Sócios e sócios-diretores. |
| Estacionamento | Em São Paulo, e algumas outras localidades, a partir das categorias de analista e consultor pleno (áreas técnicas) e analista e consultor sênior (áreas administrativas). |
| Estímulo para cursos de pós-graduação | A partir da categoria de gerente. |
| Curso de idiomas | Todos os profissionais, após conclusão do curso universitário pertinente a cada área de trabalho. |
| Estímulo financeiro para profissionais com fluência em inglês, espanhol ou japonês | Todos os profissionais da área técnica mediante comprovação de fluência. |
| Seguro de vida | Todos os profissionais. |
| Empréstimo consignado | Todos os profissionais a partir de 12 meses em regime CLT. |
| Subsídio a órgão de classe (taxa de registro, transferência e anuidade) | Todos os profissionais. |
| KPMG Prev (plano de aposentadoria complementar) | Todos os profissionais em regime CLT., sócios e sócios-diretores. Contribuições da KPMG somente aos profissionais com salário aplicável maior que o valor da Unidade Previdenciária (UP) estabelecida. |
| Programa de Participação nos Lucros (PPL) | Todos os profissionais em regime CLT. |
| Subsídio a alimentação | Todos os profissionais - valor local. |
| Brinde casamento | Todos os profissionais - a partir de 12 meses em regime CLT. |
| Vale-transporte | Todos os profissionais. |
| Estímulo para cursos de graduação | Todos os profissionais. |



GRI / EC3

Benefício

| KPMG Prev (Plano de previdência privada) | Tipo de Plano (Benefício Definido - BD, Contribuição Definida - CD, misto, outro modelo) | Número de participantes ativos | Número de participantes assistidos | Contribuição do profissional (percentual do salário-base) | Contribuição do empregador (percentual do salário-base) | % participantes em relação ao total de profissionais | Tipo de participação do plano |
|---|--|--------------------------------|------------------------------------|---|---|--|-------------------------------|
| Contribuição variável | CD | 3572 | 52 | 5% a 10% | (salário -UP) * 8% | 25% | Voluntária/nacional/ anual |

Mylife – é o nosso Programa de Qualidade de Vida que estimula hábitos saudáveis, bem-estar e atenção ao corpo e à mente dos integrantes de nossa equipe, incentivando-os a equilibrar trabalho e qualidade de vida, o que reflete positivamente em seu desempenho profissional. O Mylife envolve três pilares:

Nossa visão nos orienta ao desenvolvimento e ao cuidado com os nossos profissionais para que eles atinjam o seu pleno potencial.

Cultura e entretenimento - promovemos programações especiais, roteiros e descontos em eventos artísticos e culturais. Além de integrar pessoas, divertir e relaxar, o contato com a cultura, em suas diversas manifestações, é um exercício de ampliação de percepções, da sensibilidade e da inteligência.

Saúde - oferecemos convênio com academias e farmácias, e, nos períodos de pico de volume de trabalho - *busy season* -, desenvolvemos campanha com dicas na intranet e comunicados sobre como evitar o estresse.

Facilidades - disponibilizamos serviços que facilitam a rotina dos profissionais, tais como parcerias com restaurantes, lojas, cabeleireiros e outros. Também criamos uma seção "Classificados" na Intranet, em que são anunciados bens e serviços para compra e venda.

Para 2013, estamos estudando a reformulação desses pilares, que deverão focar em Saúde; Lazer e Cultura; Equilíbrio.

Outras iniciativas em estudo de viabilidade são:

- Contratação de técnico para gestão de saúde e segurança.
- Grupo-piloto de corrida/caminhada.
- Programa de educação alimentar.
- Programa de preparação para aposentadoria.
- Estudo ergonômico.
- Manual de viagens corporativas, com dicas de saúde e segurança para nossos profissionais durante seus constantes deslocamentos.

Projeto Eficiência

Criado em 2009 e com 100% das equipes treinadas até 2011, tem como objetivo **auxiliar os profissionais de Audit** na aplicação da metodologia da KPMG de forma eficaz, otimizando as horas dedicadas aos projetos sem comprometer a qualidade final e promovendo **mais equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal**.

3.4.1.6. Ambiente interno/Clima organizacional

O clima organizacional é um dos fatores essenciais para retermos talentos e para alcançarmos nosso objetivo estratégico de sermos considerados uma das melhores empresas para se trabalhar. A gestão do clima organizacional na KPMG está em contínuo aprimoramento, por isso, a cada dois anos, realizamos a pesquisa **Global People Survey (GPS)** que mede a motivação e a satisfação da nossa equipe.

O time global de **People, Performance and Culture (PPC)** remodelou a pesquisa a fim de que esta continue efetiva e atualizada no monitoramento das questões mais relevantes para os nossos profissionais. A nova versão da GPS foi aplicada no início do ano societário 2012-2013 e atingiu 83% de participação, com 2.600 profissionais respondentes.

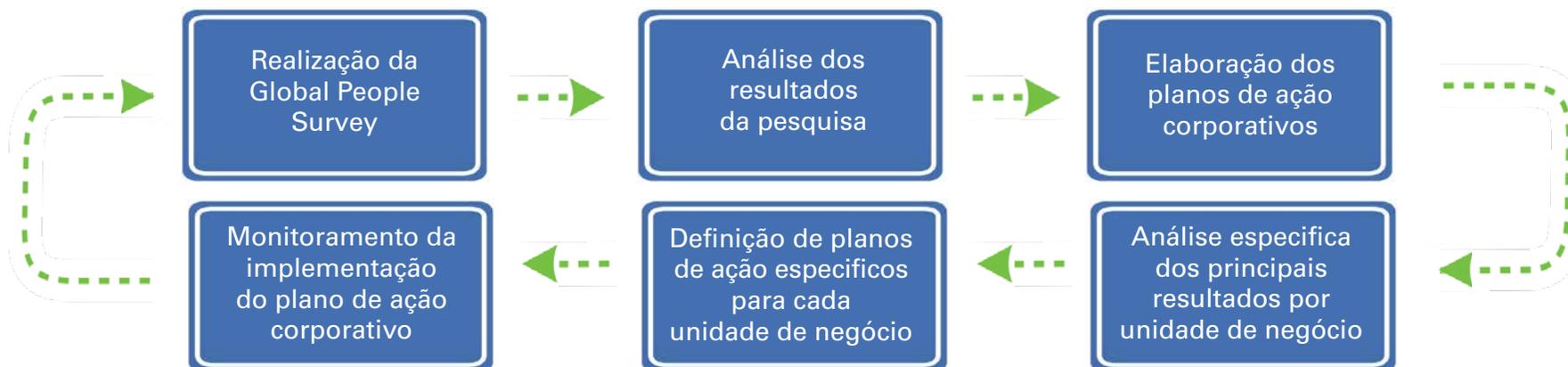
A partir dos resultados anuais, cada área, por meio de seus líderes e respectivos **business partners** (Recursos Humanos), desenha planos de ação específicos para a sua realidade, buscando melhorar esses indicadores. A Organização está comprometida a manter comunicação periódica sobre os planos, a fim de que seus profissionais acompanhem o progresso das ações propostas.

Resultado da Global People Survey – Brasil 2012

(Percentual de satisfação – Escala de 0 a 100)



Fases do processo da Global People Survey



3.4.2. Cidadania corporativa

GRI 4.12 / EC8

A Cidadania Corporativa decorre da visão e dos valores da KPMG e, dessa maneira, influencia nossa estratégia, nossas escolhas e a maneira como nos relacionamos com os nossos *stakeholders*. Acreditamos que os negócios possuem papel singular e podem contribuir para a solução de problemas complexos no mundo e que práticas e negócios responsáveis ajudam a fomentar o desenvolvimento sustentável.

Nossos *stakeholders*, embora tenham priorizado outros temas, também estão interessados em entender quais são os impactos positivos gerados pela KPMG nos locais em que opera e que vão além dos benefícios intrínsecos gerados pela prestação de seus serviços. Esse é o assunto que trataremos neste tópico.

Como empresa, nosso papel é oferecer soluções adequadas para que nossos clientes desenvolvam seu potencial em cada fase do ciclo de vida de seus negócios. Essa mesma preocupação com o desenvolvimento do potencial máximo pontua nosso trabalho de Gestão de Pessoas e alcança a comunidade, por meio de nossa atuação na área de Cidadania Corporativa.

Nossa atuação nessa área é pautada por um conjunto de iniciativas internacionais já consolidadas no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Fórum Econômico Mundial (WEF), às quais a KPMG Internacional aderiu voluntariamente, como descreveremos a seguir.

No relatório **Communication on Progress (COP)** a KPMG International registra as ações coordenadas das firmas-membro para consolidar os princípios do Pacto Global.

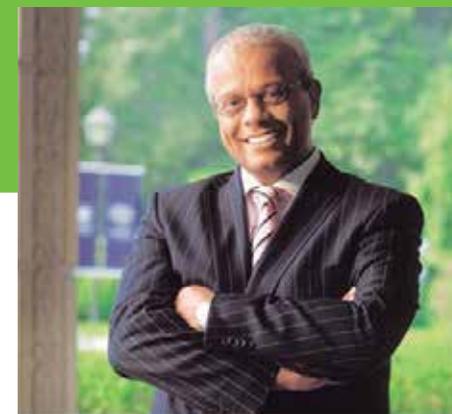
Organização das Nações Unidas (ONU)

Pacto Global – desde 2002, a KPMG International é signatária dessa iniciativa por meio da qual as empresas aderem a dez princípios que abrangem direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção em seus negócios. O Pacto reconhece que empresas, comércio e investimentos são pilares importantes de um mundo próspero e pacífico. Por isso, convoca os líderes empresariais a contribuir na esfera de influência de seus negócios.

Nosso papel na sociedade é definido pelos serviços que prestamos e pelo modo como nos envolvemos com as comunidades em que estamos inseridos.

“Nossos serviços prestados aos clientes e às comunidades se complementam. Isso dá às firmas-membro da KPMG um objetivo mais abrangente e uma visão de envolvimento em todo o mundo”.

Lord Hastings of Scarisbrick,
CBE Líder Global de Cidadania da
KPMG International.



Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio - Iniciativa que visa a incentivar pessoas e empresas a atuar em prol de mudanças positivas em suas comunidades locais. Globalmente, focamos os nossos esforços nos três primeiros: **erradicação da fome e da pobreza extrema, acesso universal ao ensino básico e promoção da igualdade dos sexos e da autonomia das mulheres.**



Leadership Development Programme (LEAD) - em razão de seu efetivo engajamento com o Pacto Global e com diversas iniciativas da ONU em busca de influenciar políticas públicas pela equidade, desde 2011 a KPMG International integra o LEAD, plataforma de liderança corporativa para a sustentabilidade, focada em ajudar as empresas a integrar os dez princípios do Pacto aos seus negócios.

Guiding Principals On Business and Human Rights - Em 2012, atualizamos nosso Código de Conduta para incorporar o compromisso de alcançar os princípios 1 e 2 relacionados a Direitos Humanos constantes do Pacto Global das Nações Unidas. Incorporar esses princípios a nossas estratégias e operações em todo o mundo significa encorajar o respeito aos direitos humanos na nossa esfera de influência e apoiar os direitos humanos e valores universais onde operamos. Como resultado da revisão do nosso Código de Conduta, também serão revisados procedimentos e políticas atuais - que incluem a aceitação de clientes e a contratação de fornecedores - para colocar em prática esses princípios.

Fórum Econômico Mundial

GRI SO5

Reúne os principais líderes empresariais e políticos, jornalistas e intelectuais para discutir e encontrar soluções para as questões mais urgentes enfrentadas mundialmente. A KPMG International participa intensamente de algumas de suas iniciativas, que ajudam a balizar nossas políticas e práticas e consolidar novos parâmetros para a atuação de empresas.

Parceria Contra a Corrupção - desde 2007, somos signatários dos princípios da Parceria, o que significa que adotamos e implementamos uma política de tolerância zero ao suborno e à corrupção. Essa é uma preocupação central para a KMPG, pois a qualidade e a integridade de nossos profissionais e de nosso trabalho é a essência de nossa reputação. Por isso, evidenciamos claramente aos Comitês Gestores de Auditoria, órgãos reguladores, governos e clientes quais são as medidas que adotamos para garantir nossas obrigações e responsabilidades profissionais nas áreas antissuborno e anticorrupção.

Princípios do Capitalismo Responsável - GRI SO5

Aderimos aos Princípios em 2010, entendendo que eles refletem boas práticas para nossos negócios.

Princípio 1: Escolher clientes responsáveis.

Princípio 2: Encorajar o comportamento responsável dos clientes.

Princípio 3: Cumprir nossos deveres profissionais com os clientes da nossa Organização.

Princípio 4: Promover gerenciamento sistemático de riscos.

Princípio 5: Engajamento em políticas públicas.

Princípio 6: Desenvolver uma nova geração de líderes e profissionais.

The Future Role of Civil Society – Projeto que busca desenhar formas efetivas de promover o trabalho conjunto entre comunidades, mercados e governos. Para isso, estamos desenvolvendo intensos diálogos com organizações não-governamentais e religiosas, líderes trabalhistas e empresariais, organizações internacionais e governamentais com os objetivos de:

- identificar os principais *drivers* e tendências que estão impactando a sociedade e suas implicações em âmbitos regional e global;
- compreender as implicações dos papéis, das responsabilidades e dos relacionamentos entre sociedade civil, mercados, organizações internacionais e governos;
- explorar novas e emergentes oportunidades para a sociedade e desenhar um quadro de engajamento com vistas a 2030.

O relatório desse trabalho será apresentado em Davos, em 2013, e contemplará orientações para que se construa uma economia resiliente e dinâmica.

Esses compromissos externos assumidos pela KPMG International refletem-se em suas firmas-membro para além do empenho em prestar serviços responsáveis e qualificados, que gerem benefícios para as empresas, os governos e a sociedade. Um conjunto de iniciativas na área de Cidadania Corporativa, que envolvem voluntariado, investimento social privado, investimento por meio de leis de incentivo e serviços *pro bono* também impactam de maneira positiva nossas comunidades.

Dois programas globais da KPMG alinham as iniciativas que desenvolvemos na área de Cidadania Corporativa a esses compromissos internacionais: o Global Development Initiative (GDI), que trata das questões relacionadas ao desenvolvimento e à justiça social, e o Global Green Initiative (GGI), que endereça as questões relacionadas ao meio ambiente e às mudanças climáticas.

A Diretoria Internacional de Cidadania Corporativa da KPMG é responsável por definir, organizar e fomentar as diretrizes e acompanhar o desempenho das práticas de sustentabilidade nas firmas-membro, que traçam seus planos de ação e suas metas, de acordo com as realidades locais.

A estratégia de Cidadania Corporativa no Brasil tem três fundamentos, que articulam todas as nossas iniciativas: **Educação, Desenvolvimento e Meio Ambiente**. Nossa prioridade é que elas sejam transversais, gerando efeitos positivos nos três fundamentos.

No Brasil, R\$ 2,7 milhões foram investidos em diversas ações voltadas a diferentes comunidades em 2012.

Fundamentos da estratégia de Cidadania Corporativa da KPMG no Brasil

Educação

Desenvolver nas escolas e facultades a capacidade de determinar o progresso de habilidades e potenciais de jovens e crianças, além de ajudar a construir a coesão empresarial e comunitária.

Desenvolvimento

Investir em justiça social e construir empreendimentos sustentáveis nas comunidades em que atua, com base nas Metas de Desenvolvimento do Milênio.

Meio ambiente e mudanças climáticas

Investir no uso responsável de energia, atuar com grupos de liderança para tratar de questões como mudanças climáticas e escassez de água e alimentos, e trabalhar na conscientização de seu público interno para a adoção de comportamentos sustentáveis.

3.4.2.1. Educação

A educação é fator essencial para o nosso negócio e para o desenvolvimento do Brasil. Alavancar o pleno potencial de comunidades passa pela capacitação e pelo desenvolvimento das habilidades das pessoas. Por isso, temos o objetivo de trabalhar com escolas, facultades e organizações sem fins lucrativos para fortalecer as habilidades de crianças e jovens. Na prática, esse apoio se dá também por meio dos projetos que serão detalhados a seguir.

Projeto Pequeno Cidadão

O que é: programa que oferece um ciclo de quatro anos de atividades de educação suplementar, supervisão médica e nutricional, refeições diárias e atividades esportivas.

Público: 220 crianças, com idades entre 10 e 14 anos, de bairros carentes de São Carlos/SP, onde mantemos um de nossos escritórios.

Objetivo: incentivar a autoestima, o fortalecimento de laços familiares e o desenvolvimento intelectual dos alunos.

Investimento: R\$ 585 mil por parte da KPMG. A Universidade de São Paulo (USP) oferece a infraestrutura para o projeto nas dependências do *campus* de São Carlos e a FUSP gerencia os recursos.

Envolvimento de profissionais da KPMG: interação durante as visitas das crianças beneficiadas pelo Projeto aos escritórios da KPMG em São Carlos e São Paulo, e nos eventos comemorativos promovidos. A KPMG também contribui para o aprimoramento do programa, acompanha seu desenvolvimento e atua como conselheira da equipe pedagógica e de coordenação. Os profissionais de São Carlos também realizam a auditoria *pro Bono* das contas do projeto.



Dados estatísticos do Projeto Pequeno Cidadão – 1996 a 2012

| | |
|---|---------|
| Crianças beneficiadas | 2.500 |
| Beneficiados indiretos (famílias) | 12.700 |
| Atividades em arte e educação (horas-aula) | 23.021 |
| Atividades esportivas (horas-aula) | 38.629 |
| Atividades em biblioteca e inclusão digital (horas/aula) - inauguração da biblioteca em 2000 | 7.336 |
| Empréstimos de livros e fascículos na biblioteca | 32.247 |
| Atividades de reforço escolar – grupos de pesquisa (horas-aula) | 12.026 |
| Consultas odontológicas | 2.467 |
| Refeições servidas | 853.528 |
| Encaminhamento dos adolescentes formandos a cursos profissionalizantes | 401 |

Prêmio Bessan

Como reforço à construção do conceito de meritocracia, concedemos bolsas de estudos para o Ensino Médio de um colégio particular da região aos formandos de maior destaque no Projeto Pequeno Cidadão. Em 2012, quatro alunos foram beneficiados, com investimento de aproximadamente R\$ 40 mil.

Núcleo Aprendiz

Programa-piloto implantado em 2012, com a participação de 20 alunos. Foi idealizado para oferecer aos jovens que concluem o Projeto Pequeno Cidadão a oportunidade de participar gratuitamente de cursos do Sesi e do Senac voltados a orientações sobre mercado de trabalho, postura em entrevistas e outros temas relacionados ao emprego. Dessa forma, pretendemos incentivá-los a se prepararem para ingressar no mercado. A parceria não gera custos adicionais ao projeto ou aos alunos.

Students in Free Enterprise - SIFE/ENACTUS

O que é: Instituição global, sem fins lucrativos, que atua em 39 países incentivando universitários a utilizar seus conhecimentos e empreendedorismo para desenvolver programas que beneficiem suas comunidades, com foco em sustentabilidade e empoderamento social. Em 2012, a instituição revisitou sua estratégia e alterou seu nome para melhor refletir seus objetivos:

ENtrepreneurial - saber enxergar uma oportunidade e ter talento para gerar valor a partir dela;

ACTion - o desejo de fazer alguma coisa e o comprometimento de enxergar além e realizá-lo;

US - um conjunto de pessoas que se veem conectadas de maneira importante e como parte de um todo, que é muito maior.

Investimento: R\$ 50 mil.

Envolvimento de profissionais da KPMG: A KPMG International é patrocinadora oficial do Campeonato Mundial (2012-2014) e várias firmas-membro em todo o mundo apoiam a instituição localmente, pois acreditamos que o trabalho da entidade promove a conexão de futuros líderes com as questões mais importantes de suas comunidades. No Brasil, os profissionais da KPMG participam do Conselho Diretor, realizam a auditoria na apuração dos resultados do Campeonato Nacional e aconselham os times participantes, quando solicitado. Além disso, concedemos três passagens aéreas para que o time vencedor represente a ENACTUS Brasil no Campeonato Mundial.

Uniética

Evento realizado pelo Instituto Ética nos Negócios com o objetivo de promover ética, responsabilidade social, transparência e sustentabilidade a jovens universitários de todo o País. O programa de 2012 foi realizado em Salvador, cumprindo seu objetivo de ser itinerante e prestigiar estudantes das principais capitais brasileiras.

Investimento: R\$ 20 mil.

Envolvimento da KPMG no Brasil: em 2012, endereçando um dos temas do evento - Responsabilidade Corporativa - levamos o time vencedor da ENACTUS Brasil para apresentar os seus projetos voltados ao empoderamento de comunidades, como forma de inspirar novos estudantes e novos líderes.





Junior Achievement (JA)

O que é: Instituição com foco na educação prática sobre economia e negócios, que busca despertar o espírito empreendedor, estimular o desenvolvimento pessoal e facilitar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho.

Investimento: R\$ 130 mil.

Envolvimento da KPMG no Brasil: Nosso envolvimento com a Junior Achievement (JA) iniciou-se em 2002 e se intensificou a partir de 2009, quando passamos a ser uma das mantenedoras nacionais da entidade e a estimular nossos profissionais a atuar como voluntários na aplicação de programas voltados a economia e negócios em escolas públicas. O projeto está alinhado

com nossa prioridade de despertar o empreendedorismo e formar novos e mais responsáveis líderes.

Fechamos o ano de 2012 com 12 escritórios participantes. Cerca de cem profissionais voluntários de nove escritórios aplicaram os programas Miniempresa, Vamos Falar de Ética, As Vantagens de Permanecer na Escola e Introdução ao Mundo dos Negócios, a 1.553 estudantes de diferentes regiões do Brasil.

Para 2013 temos a meta de engajar três novos escritórios, contribuindo para o alcance do objetivo de incluir, a médio prazo, todos os escritórios brasileiros da KPMG nos programas JA.

Biodiversidade nas costas – WWF Brasil GRI SO5

O que é: Programa-piloto de educação ambiental sobre o bioma do Cerrado patrocinado pela KPMG e conduzido pelo WWF Brasil com o apoio do Instituto de Permacultura e Ecovilas do Cerrado (IPEC) para professores da rede pública de Pirenópolis, Goiás. Com duração de três anos (2011-2013), o programa tem potencial de beneficiar 5 mil estudantes da rede pública local a cada ano, e ser replicado a outros biomas. Os resultados do projeto serão apresentados pelo WWF Brasil ao Ministério da Educação e ao Ministério do Meio Ambiente para que sejam considerados na formulação de políticas públicas com foco em educação ambiental.

Investimento da KPMG no Brasil: Em 2012 foi de R\$ 144 mil, totalizando R\$ 380 mil ao longo dos três anos.

Envolvimento da KPMG no Brasil: O time de Cidadania Corporativa acompanhou o desenvolvimento das fases I e II do projeto, em que a comunidade local e os educadores desenvolveram o material de apoio do Programa a partir de suas próprias vivências.



3.4.2.2. Desenvolvimento

A **Global Development Initiative (GDI)** é a base para a nossa atuação no pilar de desenvolvimento, pois foca na promoção da justiça social e na viabilização de empreendimentos sustentáveis. Nossa diretriz global nos orienta a enxergar os grandes desafios com as lentes da oportunidade e a colaborar para o alcance dos princípios do Pacto Global e dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

No Brasil, nossa maneira de colaborar para o desenvolvimento e a melhoria das condições de nossas comunidades ocorre por meio das seguintes iniciativas:

Prestação de serviços *pro bono* ou compensação

Colocar nossas habilidades profissionais a serviço de organizações do terceiro setor que contribuem para a mitigação ou solução de desafios sociais é a mais relevante maneira que encontramos para transformar nosso conhecimento em valor no âmbito das comunidades em que operamos.

GRI EC8

Oferecendo nossos serviços na modalidade *pro Bono/compensação*¹, agregamos profissionalismo à gestão e credibilidade e transparência às demonstrações financeiras de organizações que atuam em diversas localidades brasileiras. Dessa forma, contribuimos para o seu desenvolvimento e proporcionamos melhores condições para a continuidade de suas operações.

Esses trabalhos são submetidos aos procedimentos-padrão para aceitação de clientes e são desenvolvidos com a mesma metodologia, qualidade e independência oferecida aos clientes pagantes.

¹ Consiste na prestação de serviços a instituições sem fins lucrativos. O valor referente aos serviços é pago pela área de Cidadania Corporativa à área da KPMG responsável pelos serviços e a instituição beneficiada compromete-se a realizar uma ação acordada previamente como contraprestação pelos serviços recebidos.

Desde 2007, acumulamos 8.600 horas em serviços prestados na modalidade pro bono. Em 2012, foram 840 horas, estimadas em R\$ 553 mil.

Organizações do terceiro setor beneficiadas com serviços *pro bono/compensação*

- Ação Comunitária – São Paulo (R\$ 42 mil)
- Associação de Educação Agrícola Entre Rios – Paraná (R\$ 13,5 mil)
- Associação Portaldajuda - São Paulo (R\$ 13 mil)
- Fundação ACL – São Paulo (R\$ 25 mil)
- Fundação Gol de Letra – São Paulo e Rio de Janeiro (R\$ 60 mil)
- Fundação Semmelweis – Paraná (R\$ 13,5 mil)
- Fundação Sorri – Bauru (R\$ 75 mil)
- Instituto ABCD – São Paulo (R\$ 25 mil)
- Instituto de Reciclagem do Adolescente - São Paulo (R\$ 70 mil)
- Instituto Ling – Porto Alegre (R\$ 16 mil)
- Lar Paulo de Tarso – Rio de Janeiro (R\$ 90 mil)
- Médicos sem Fronteiras – Rio de Janeiro (R\$ 55 mil)
- Visão Mundial – Recife (R\$ 55 mil)

Investimento social privado

Em alinhamento com nossa estratégia de promover o crescimento, o foco de nossos investimentos diretos está em iniciativas que promovam o desenvolvimento social.

Unicef - a KPMG, globalmente, tem na Unicef uma parceira estratégica para a área de Cidadania Corporativa, por sua atuação em prol da justiça e do desenvolvimento social.

Por isso, em 2011, financiamos o desenvolvimento do **InfoCriança**, sistema que busca oferecer a estudantes, pesquisadores e público em geral uma base de dados confiável e de fácil utilização com as principais estatísticas sociais relacionadas à situação da infância e da adolescência no Brasil. Disponível gratuitamente *on-line*, o site começou a operar em 2012.

Em 2012, o apoio da KPMG à Unicef focou a **Plataforma dos Centros Urbanos (PCU)**, que ajuda os municípios a transformar os princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente em ações concretas de garantia dos direitos de cada criança. A PCU também visa a criar sinergia entre políticas e programas realizados pelo governo e pela sociedade civil na área da infância e da adolescência.

A PCU deverá servir de exemplo para o desenvolvimento de iniciativas semelhantes em todo o País e em outras partes do mundo, já que permite a construção de uma atuação convergente entre governo e sociedade civil, com apoio da iniciativa privada, num efetivo modelo de desenvolvimento social.

Investimento em 2012: R\$ 50 mil.

Envolvimento da KPMG no Brasil: Apoio financeiro que também abrangerá 2013, e acompanhamento dos resultados pela equipe de Cidadania Corporativa.

Millennium Villages - O projeto consiste em gerar soluções para o desenvolvimento de dez cidades da África subsaariana, contando com várias parcerias internacionais, inclusive da KPMG International e de 14 firmas-membro, entre elas o Brasil.

Com duração de cinco anos, o projeto trabalha o empoderamento e a sustentabilidade da comunidade local, gerando soluções para problemas como fome, doenças e analfabetismo.

Investimento e envolvimento da KPMG no Brasil: USD 5 mil/ano, com início em 2011. Em 2012, investimos aproximadamente R\$ 10 mil.

Investimento social, cultural e esportivo via leis de incentivo fiscal (IRPJ)

A KPMG também está atenta às oportunidades oferecidas pelo Governo para estimular a destinação de recursos a projetos culturais e a instituições que prestam serviços à comunidade. Anualmente, avaliamos projetos que estejam alinhados com nossas estratégias de Cidadania Corporativa e de Marketing.

GRI EC4

Investimento social via leis de incentivo fiscal (R\$)

| 2012 | 2011 | 2010 |
|---------|---------|---------|
| 400.364 | 143.877 | 205.157 |

Instituto de Reciclagem do Adolescente – O Instituto Reciclar é uma organização sem fins lucrativos cuja missão é proporcionar a jovens em situação de vulnerabilidade e risco social oportunidades de educação e aprendizado profissional que promovam sua autoestima, inclusão social e exercício pleno da cidadania. Anualmente o Instituto beneficia cerca de 150 jovens da comunidade do Jaguaré, em São Paulo, encaminhando-os ao mercado de trabalho após cinco anos de uma sólida formação humana e profissional.

Investimento: R\$ 51 mil via FUMCAD, e R\$ 30 mil via investimento privado.

**Oficina dos Menestréis –
Espetáculo Noturno Cadeirante: Circulação**

O espetáculo visa sensibilizar e quebrar paradigmas em relação à capacidade artística de pessoas com deficiência. Utiliza o teatro, a dança e a música como instrumentos para incluir, desenvolver e criar oportunidade de trabalho artístico para portadores de deficiência.

Investimento: R\$ 191 mil pela Lei Rouanet.

Projeto Quero-Quero Anhumas - Promove ações que favorecem o desenvolvimento cultural, social, psíquico, cognitivo e afetivo de 180 crianças, jovens e adolescentes de bairros carentes de Campinas, contribuindo para sua formação como cidadãos e sua qualidade de vida.

Investimento: R\$ 29 mil via FUMCAD.

Livro Cultural - Programa Terra, Água, Ar e Fogo: “O Homem e a Água” –

Série de quatro livros que procuram demonstrar a interação do homem com esses quatro elementos da natureza. Em 2012, editamos o segundo livro da série, “O Homem e a Água”, que foi dado como brinde de final de ano a nossos clientes.

Investimento: R\$ 129 mil via Lei Rouanet e R\$ 71 mil via investimento privado.

Voluntariado

A KPMG deseja liderar por meio de exemplos e criar uma rede de multiplicadores em prol do desenvolvimento socioambiental. Por isso, estimulamos nossos profissionais a exercitar a cidadania e o voluntariado.

Além de atuar nos programas da Junior Achievement nossos profissionais têm a possibilidade de participar de duas outras iniciativas que ocorrem anualmente:

Resultados Dia KPMG na Comunidade

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|
| Voluntários <i>engajados</i> | 950 | 493 | 409 |
| Instituições sociais atendidas | 27 | 21 | 22 |
| Pessoas potencialmente beneficiadas | 1.120 | 1.200 | 1.200 |

Em 2012 o Desafio Trainees foi realizado com o Dia KPMG na Comunidade.



Dia KPMG na Comunidade - Ação que integra profissionais de todos os escritórios da KPMG no Brasil, que se unem em torno de uma ação de cidadania para atender a uma necessidade específica identificada na sua comunidade.

Desafio Trainees - Lançado em 2008, é parte do Programa de Treinamento aplicado a esses novos profissionais e tem o importante papel de inseri-los na cultura de cidadania corporativa da KPMG.

Os trainees são desafiados a atender a diversas necessidades de nossas comunidades, tais como doação de sangue, assistência a idosos, adolescentes e crianças, educação, revitalização de áreas comuns em instituições públicas ou privadas, conscientização ambiental, entre outras. Em 2012, em razão do redesenho do Programa de Trainees, o Desafio foi realizado junto ao Dia KPMG na Comunidade, razão pela qual os resultados são relatados em conjunto.



Resultados Desafio Trainees

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|---------------------------------|------|-----------------|-------|
| Total de trainees participantes | - | 417 | 464 |
| Total de horas doadas | - | 1.734 | 3.918 |
| Total de público impactado | - | Não Determinado | 1.623 |

Em 2012 o Desafio Trainees foi realizado com o Dia KPMG na Comunidade.

Programas pontuais de atendimento a emergências e desastres

Desastres naturais e emergências que afetam nossas comunidades, acabam repercutindo em nosso pessoal e em nossos negócios. Nossa capacidade de mobilização e ação nesses momentos críticos pode fazer a diferença ao levar conforto aos atingidos ou auxiliar no gerenciamento dos processos de recuperação das comunidades afetadas.

O sistema de planejamento da ação mais adequada a ser implementada em cada caso é coordenado pelo líder global de Cidadania da KPMG International.

Em 2012, atuamos diante de algumas situações emergenciais, tanto internacionais quanto locais. Profissionais de vários escritórios se mobilizaram em situações específicas, por iniciativa interna ou a pedido de parceiros.



Alguns resultados de campanhas da KPMG no Brasil em 2012

Destinamos **R\$ 12 mil** para a campanha **Natal Solidário em SP**, que contou com chá da tarde e festa de Natal para o asilo e o abrigo beneficiados, além da compra de fraldas geriátricas e leite para o consumo mensal das respectivas instituições. Nossos profissionais em SP também doaram presentes para os 201 idosos e crianças dessas instituições. Além disso, doamos mais de **270 cestas de Natal** às entidades Casa Naim, Todo Mundo Feliz, Casa dos Velhinhos de Ondina Lobo, PROAV e CEBASP.

Doamos **128 notebooks e 32 desktops** usados, em perfeito estado de utilização, para promover a inclusão digital em 16 instituições cadastradas pela KPMG no Brasil. Exceto pelo Projeto Pequeno Cidadão, todas as demais instituições beneficiadas foram indicadas por nossos profissionais.

A equipe de ITAS RC no Brasil, ao lado de times de outros 24 escritórios da KPMG no mundo, participou da 5ª edição do **Global Citi ITAS Community Service Day**, focada nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Localmente, trabalhamos com a promoção da educação e doamos **99 livros (novos e usados) à biblioteca do Projeto Pequeno Cidadão**, em São Carlos.

A partir da mobilização realizada pelo **SESCON-RJ**, contribuimos com **R\$ 3,6 mil** para auxílio aos escritórios de contabilidade atingidos pelo desabamento de prédios ocorrido na Avenida Treze de Maio, região central do Rio de Janeiro.

Contribuímos com **R\$ 15 mil** para o **Jantar Beneficente** promovido pela **Fundação Gol de Letra**, no Rio de Janeiro.

Destinamos aproximadamente **R\$ 12,5 mil** à **Cruz Vermelha** no Brasil para serem enviados às vítimas das enchentes ocorridas no Estado do Acre. Do total, R\$ 2.433,58 foram doados pelos nossos profissionais e R\$ 10.000,00 pela KPMG.

Investimos **R\$ 31 mil** no **Dia KPMG na Comunidade e Desafio Trainees**, para cobrir parte das despesas de cada coordenador e sua equipe na implementação da ação nas ONGs escolhidas, além de passeios, lanches, atividades de recreação e revitalização de espaços.

Doamos **R\$ 9 mil** à **Turma da Sopa** por meio de itens como cobertores populares e alimentos. Desse total, aproximadamente 50% foram doações dos nossos profissionais. A Turma da Sopa atende a moradores de rua em situação de risco e faz triagem e encaminhamento de dependentes químicos para tratamento e desintoxicação.

Evento realizado pela área de TAX, Guia de Incentivos Fiscais de Pesquisa e Desenvolvimento - Agregando valor às Américas, reverteu o valor total das inscrições - **R\$ 4,5 mil** - em doação ao **Projeto Locomotiva**, em Santo André.



“Gostaria de agradecer pelo convite feito à Syngenta para participarmos do evento realizado na 4ª feira. Foram muito proveitosas as informações apresentadas e a oportunidade de ouvir diretamente dos Lead Partners Global e LATAM sobre os incentivos de PD&I nos outros países. Obrigada! Sem contar que achei sensacional a apresentação das crianças do Projeto Locomotiva.

A KPMG já nos surpreendeu positivamente nos trabalhos de 2011, e continua agregando mais valor ao que faz quando mostra que se preocupa com o princípio da responsabilidade social. Parabéns!”

Viviane Shiraiwa Rinaldi
Syngenta /Tax Planning Analyst – SBS – Finance

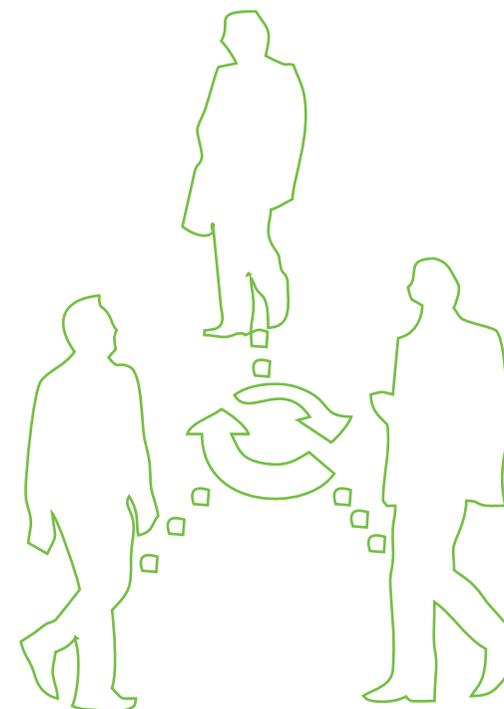
Gestão de Fornecedores GRI HR2 / EC6

Os contratos de prestação de serviços em São Paulo (gerenciamento e manutenção predial, recepção, limpeza, copa, expedição, *motoboy*, serviços de suporte técnico e segurança patrimonial) são considerados significativos e concentram cerca de 70% do total de colaboradores terceirizados no Brasil. Assim, alinhados com nossos princípios e com as convenções da Organização Internacional do Trabalho, tais contratos possuem cláusulas que exigem a contratação em regime CLT ou que atendam à legislação trabalhista específica. O pagamento de fornecedores é feito somente mediante comprovação mensal do emprego regulamentado. Em 2012, nenhum contrato com fornecedores de produtos ou serviços foi recusado por violação dos direitos humanos.

Em 2012 começamos a implementar nossa meta de incluir cláusulas contratuais antissuborno e pró-Direitos Humanos nas minutas-padrão para os nossos contratos com fornecedores de produtos e serviços. Nossa política interna determina que as contratações acima de R\$ 1.000,00 sejam centralizadas em Compras e que sejam revisadas pelo departamento jurídico, o que nos ajuda a avançar no cumprimento dessa meta. Em 2013 um mapeamento dos nossos principais fornecedores possibilitará o alinhamento dos procedimentos internos ao compromisso assumido pela KPMG International com os Guiding Principles on Human Rights, da ONU. O tema dos direitos humanos passará a figurar na esfera estratégica da KPMG, influenciando inclusive o processo de aceitação de clientes e a continuidade dos trabalhos.

Paralelamente, um grupo global de trabalho chamado *Sustainable Procurement* está focado no desenvolvimento de um Código de Fornecedores com diretrizes básicas a serem adotadas pelas firmas-membro da KPMG International.

Nosso Código de Conduta e o GQ&RM Manual balizam todas as nossas práticas, inclusive nas áreas administrativas, mas não contemplam política específica para contratação de fornecedores locais. Em geral, as compras são realizadas pelo nosso escritório de São Paulo e, quando economicamente viável, são realizadas regionalmente, como no caso de serviços e materiais de limpeza.



Percentual de compras com fornecedores locais

| Escritório (unidade operacional importante) | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|-------|------|------|
| São Paulo | 99,6% | 98% | 93% |
| Rio de Janeiro | 86% | 95% | 99% |
| Demais escritórios | 48% | 69% | 76% |

Os dados de 2009 e 2010 foram recalculados em razão da melhoria na coleta das informações. Base de cálculo: compras das áreas de Facility, IT, Marketing e Infra. O critério de "fornecedor local" definido neste cálculo é municipal, ou seja, fornecedores localizados na cidade em que a KPMG possui escritório ou ainda na cidade em que se realizou algum tipo de evento.

3.4.2.3. Meio Ambiente

GRI EN18

Compromissos e Metas Globais

Do ponto de vista de nossos serviços, contamos com o Centro de Excelência Global em Serviços de Sustentabilidade e Mudanças Climáticas (CC&SS) para auxiliar nossos clientes a entender, neste ambiente complexo e em evolução em que vivemos, não apenas os desafios, mas também as oportunidades que, quando bem gerenciadas, podem resultar em vantagem competitiva na busca da transição para um modelo de desenvolvimento mais sustentável.

Também temos exercitado essa reflexão internamente e, em resposta aos desafios impostos pelas mudanças climáticas, a KPMG International lançou, em 2008, a Global Green Initiative (GGI), que tem entre seus objetivos reduzir a pegada de carbono *per capita* combinada das firmas-membro. Em 2010 a GGI reportou uma redução de 29% da pegada de carbono em relação a 2007, superando a meta estipulada. Participaram do relato 42 firmas-membro da KPMG International – incluindo o Brasil - que representam 86% do nosso pessoal em todo o mundo.

Em 2011, **nova meta global foi estipulada: até o ano de 2015, deveremos atingir 15% de redução nas emissões de carbono líquidas *per capita* combinadas das firmas-membro**, sobre o ano-base de 2010. No primeiro ano, a redução global foi de 1,1%. As emissões globais de 2012 ainda estão sendo calculadas e deverão ser publicadas em abril de 2013. Essa meta ambiciosa deverá ser atingida por meio de:

- tecnologias sustentáveis.
- viagens responsáveis.
- opção pela energia renovável.

- neutralização de nossas emissões a partir da compra de reduções certificadas de emissão, em especial as que estão disponíveis em mercados regulados pelo protocolo de Kyoto, como é o caso da União Europeia.

No Brasil tínhamos como meta para 2012-2013 identificar projetos que possuíssem o componente do carbono em sua concepção e que também oferecessem contribuição tangível para o meio ambiente e para a sociedade. Entendemos que o carbono é um item importante, mas que a contribuição do projeto para o desenvolvimento sustentável, de forma clara e mensurável, é condição indispensável ao investimento. Entretanto, o novo cenário econômico desencadeou a necessidade de fazermos ajustes em toda a Organização e nos obrigou a suspender temporariamente o projeto.

Outro compromisso assinado pela KPMG International em 2012 foi o The Carbon Price Communiqué, iniciativa internacional na qual empresas de todo o mundo posicionam-se e solicitam políticas globais para endereçar os desafios das mudanças climáticas. Parte da série de comunicados publicados pelo Climate Communiqué em 2012, o The Carbon Price, trata da precificação das emissões de carbono como um dos principais componentes que pode contribuir para a redução global das emissões. **GRI SO5**





Política Ambiental no Brasil GRI EN28

Por atuarmos no segmento de serviços, os aspectos ambientais não são relevantes para as atividades e operações dos nossos negócios. Assim, não sofremos ações judiciais ou sanções não monetárias decorrentes de não conformidade ambiental no período coberto por este relatório.

Apesar disso, estamos cientes de nossa responsabilidade e mantemos postura cidadã, pois entendemos que temos um papel a desempenhar para a consolidação de modelos de desenvolvimento mais equilibrados e justos. Assim, mantemos política ambiental e metas de redução de alguns indicadores.

A Global Green Initiative (GGI), a base para a nossa política ambiental, define nosso compromisso em melhorar o desempenho ambiental do nosso negócio com ações coordenadas que reduzam a pegada de carbono *per capita*, foquem o consumo consciente de recursos naturais e a diminuição da geração de resíduos, além do desafio de influenciarmos positivamente clientes, profissionais e comunidades.

A KPMG está crescendo no Brasil e ampliando as suas operações com novos escritórios, razão pela qual registramos aumento no consumo total na maioria dos indicadores.

Os resultados de nossas ações e os nossos dilemas estão apresentados ao longo deste subcapítulo.

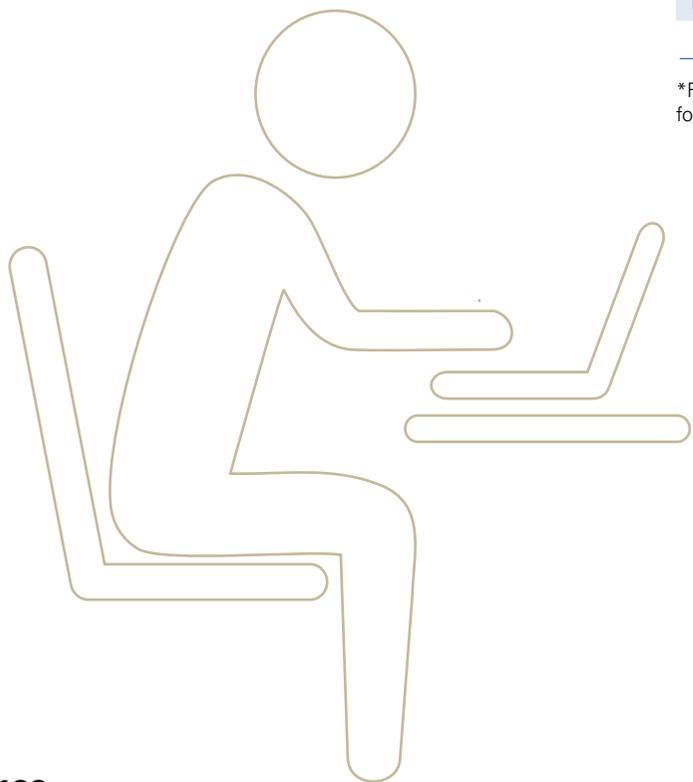




Metas ambientais locais

| Indicador | Totais 2010 | | | Resultado |
|----------------------------------|----------------|-------------------|--------------------------|--------------|
| | KPMG no Brasil | Per capita (FTE*) | Meta para 2012 sobre FTE | |
| Copos plásticos descartáveis/un. | 1.056.859 | 445 | Manter | Cumprida |
| Energia Elétrica/GJ | 9.684 | 4 | Manter | Cumprida |
| Papel/folhas | 10.614.400 | 4.467 | Reduzir 5% | Cumprida |
| Água/metros cúbicos | 16.545 | 7 | Manter | Não Cumprida |
| Impressões/folhas | 12.834.348 | 5.402 | Reduzir 5% | Cumprida |

*FTE = Full Time Equivalent, medida adotada pela KPMG International para indicar o consumo *per capita*. A média de funcionários para o cálculo é fornecida pela KPMGI.



Em 2011, lançamos o nosso e-learning de Sustentabilidade, disponível entre os cursos eletivos da plataforma de Web-learning KPMG Business School. Em 2012, um total de 1.167 profissionais realizou o treinamento.

Educação Ambiental

O desempenho ambiental do nosso negócio depende do engajamento do nosso pessoal. Por meio de diálogos constantes com nossos profissionais, disseminamos informações, sugerimos mudanças de hábitos, os envolvemos em ações e divulgamos os progressos alcançados.

Semana do Meio Ambiente - 437 profissionais participaram de nosso *e-learning* de sustentabilidade nesta campanha e concorreram a prêmios diversos, como iPads, assinaturas de revistas, livros e DVDs com temas relacionados ao meio ambiente.

2ª Edição da Galeria Living Green - Os filhos de nossos profissionais entre quatro e 12 anos foram incentivados a registrar em fotos as belezas do meio ambiente e os desafios e as oportunidades para mantê-lo sustentável. Nossos profissionais votaram via intranet e escolheram as melhores fotos em duas categorias: melhor foto e foto mais criativa. Os vencedores ganharam um Nintendo Wii e um Nintendo 3DS.

Biodiversidade nas Costas – Projeto-piloto em parceria com WWF Brasil destinado a influenciar educadores e alunos da rede pública sobre relevantes questões que envolvem a sustentabilidade, conforme descrevemos no item *Educação*.

Água e o Homem – Sustentabilidade nos quatro elementos da natureza - Segundo livro de uma série de quatro volumes. O primeiro, publicado em 2011, foi Terra. O livro é destinado a clientes como brinde de fim de ano e é um exemplo de como as questões relacionadas ao meio ambiente têm sido discutidas e consideradas em outras áreas da KPMG e levadas para além de nosso ambiente interno.

Controle de emissões GRI EN16 / EN17 / EN18

Em razão do segmento de serviços em que atuamos, nosso principal impacto no meio ambiente decorre da emissão de gases de efeito estufa. Por esse motivo, alinhada ao compromisso global de redução de gases causadores de efeito estufa (GEEs), a KPMG no Brasil tem elaborado o seu inventário de carbono desde 2007 e monitorado suas emissões anualmente. Assim, identificamos que nosso impacto mais significativo está no Escopo 3 (emissões indiretas sobre as quais não temos gestão ou cuja gestão é limitada) e quase sua totalidade decorre do deslocamento dos nossos profissionais via transporte aéreo ou terrestre. **GRI EN29 / EN16 / EN17 / EN18**

Intrínsecos ao tipo de serviço que prestamos, os deslocamentos dos nossos profissionais às instalações dos clientes constituem o principal dilema enfrentado, uma vez que as atividades precisam, na maioria das vezes, desenvolver-se nessas instalações. O atendimento regional feito por nossos 26 escritórios contribui para a redução dos deslocamentos a longas distâncias e, com isso, das emissões de GEE.

O incremento dos treinamentos via *web*, com mais de 200 cursos disponíveis, a disponibilização de recursos de áudio e videoconferência para reuniões e o aprimoramento de ferramentas de TI para acesso remoto de nosso ambiente de rede são ações que estamos desenvolvendo para reduzir as viagens sempre que possível.



Composição do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Escopo 1

EMISSÕES DIRETAS

- Consumo de diesel no gerador nos escritórios de São Paulo
- Reembolso de combustível para sócios

Escopo 2

EMISSÕES INDIRETAS

- Consumo de eletricidade

Escopo 3

EMISSÕES INDIRETAS

- Reembolso de transporte de funcionários da KPMG para clientes
- Transporte de materiais e documentos entre escritórios
- *Motoboy*s – Transporte de documentos
- Viagens aéreas de funcionários da KPMG para clientes.

OUTRAS EMISSÕES

Gás HCFC 22

A KPMG no Brasil atingiu, em 2012, 5% de redução nas emissões de CO₂e per capita em relação aos resultados de 2011.



Emissões de GEE

| Emissões (toneladas de CO ₂ e/ano) | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Total do Escopo 1 (tCO ₂ e) | 182,12 | 404,65 | 183,71 | 137,87 | 200,12 | 521,65 |
| Total do Escopo 2 (tCO ₂ e) | 237,57 | 90,60 | 136,66 | 57,35 | 109,98 | 74,94 |
| Total do Escopo 3 (tCO ₂ e) | 5.602,70 | 5.544,34 | 4.681,01 | 3.554,09 | 3.688,69 | 3.070,84 |
| Outras emissões: HCFC 22 ¹ | 200,25 | 220,05 | 229,76 | 165,60 | 109,20 | – |
| Total de emissões (tCO₂e) | 6.222,63 | 6.259,64 | 5.231,14 | 3.914,91 | 4.107,99 | 3.667,43 |
| Emissões per capita² | 1,80 | 1,90 | 2,20 | 1,70 | 1,87 | 1,97 |

Os dados correspondem ao período de janeiro a dezembro de cada ano. A metodologia deste inventário foi desenvolvida pela KPMG International com base no GHG Protocol e no DEFRA Reporting Guidance.

- A KPMGI revisou os dados de reembolso de transporte a clientes em 2010 (escopo 3), os quais foram atualizados a partir do relatório 2011.

- Em 2011 a redução das emissões *per capita* foi ocasionada principalmente pelo aumento no número de profissionais em nossos escritórios.

¹ Seguindo as premissas do GHG Protocol, essas emissões não foram consideradas no escopo 1, pois o gás HCFC 22 não é contemplado pelo Protocolo de Kyoto.

² A média de funcionários utilizada para o cálculo de emissões por profissional/*per capita* é fornecida pela KPMG International.

Consumo de Energia GRI EN3 / EN4

Ainda que o Brasil seja referência mundial na oferta de fontes limpas para a produção de energia elétrica, este é um recurso que deve ser consumido de forma responsável. Para isso, buscamos conscientizar nossos profissionais sobre a necessidade de mudança de hábitos, incentivamos atitudes que evitem o desperdício, realizamos adaptações em nossas instalações para evitar o consumo desnecessário (como a instalação de sensores de presença) e analisamos o consumo de energia na aquisição de equipamentos eletrônicos.

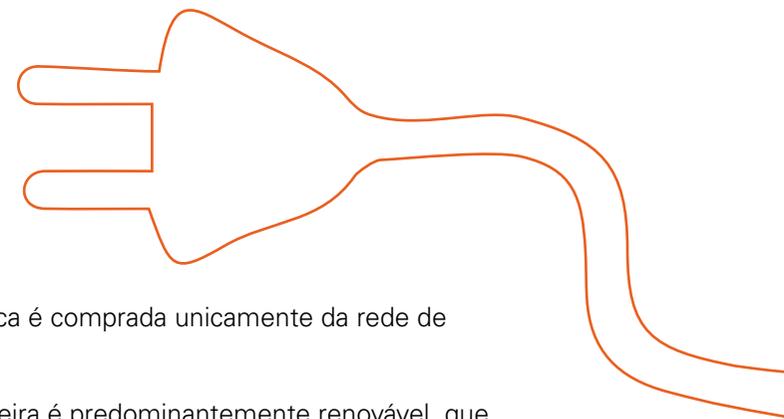
Em razão do crescimento de nossos negócios e do incremento do número de escritórios no Brasil, o consumo total de energia elétrica tem crescido na KPMG. A despeito disso, temos ganhado eficiência, como pode ser observado pela redução do consumo de energia elétrica *per capita*.

Consumo de energia direta Gasolina, diesel e GLP em gigajoule (GJ)

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Gasolina | 2.174,68 | 2.512,21 | 1.901,79 |
| Diesel ¹ | 50,40 | 22,50 | 32,90 |
| GLP | 0,00 | 0,00 | 0,79 |
| Total | 2.225,09 | 2.534,71 | 1.935,48 |
| Total per capita² | 0,65 | 0,75 | 0,81 |

¹ O diesel foi recalculado em 2010 e 2011 de acordo com o consumo considerado no Escopo 1 do inventário de emissões.

² O consumo *per capita* de energia direta e indireta foi recalculado com base na média de funcionários fornecida pela KPMG International.



No Brasil, a energia elétrica é comprada unicamente da rede de abastecimento público.

A matriz energética brasileira é predominantemente renovável, que responde por 88% da oferta pública de energia do país

(Fonte: Resultados Preliminares do Balanço Energético Nacional 2012 – BEN 2012).

Fontes de energia no Brasil em 2011

| Energia não renovável | 11,2% |
|---------------------------------|-------|
| Gás natural | 4,6% |
| Derivados de petróleo | 2,5% |
| Nuclear | 2,7% |
| Carvão e derivados ¹ | 1,4% |
| Energia renovável | 88,8% |
| Hidráulica | 75,0% |
| Importação ² | 6,7% |
| Biomassa ³ | 6,5% |
| Eólica | 0,5% |

¹ Inclui gás de coqueria.

² Hidráulica.

³ Inclui linha, bagaço de cana, lixévia e outras recuperações.

Consumo de energia elétrica (indireta) Total em gigajoule (GJ)

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Total | 12.376,67 | 10.343,72 | 9.683,78 |
| Total per capita¹ | 3,60 | 3,07 | 4,08 |

¹O consumo *per capita* de energia direta e indireta foi recalculado com base na média de funcionários fornecida pela KPMG International

O cálculo de consumo de água bem como de energia direta e indireta *per capita* leva em conta a média de funcionários no ano de 2012 fornecida pela KPMG Internacional. Esse critério é adotado para que as informações brasileiras sejam consistentes com a metodologia adotada pela KPMG International no seu inventário global GEEs.

Consumo de materiais GRI EN1

Papel - item significativo em razão de nosso segmento de negócios. Para reduzir seu consumo procuramos incorporar inovações em nossa metodologia de trabalho. Exemplo disso é a ferramenta **Caseware**, um banco de dados eletrônico que minimiza a utilização de arquivos físicos, em papel. Obtivemos um resultado semelhante com o **eAUDIT**, que permite o mapeamento eletrônico de evidências de auditoria, como contratos, propostas e notas fiscais praticamente eliminando o uso de papel. Da mesma forma, a mudança no modelo de impressão de nossos relatórios e propostas também teve o objetivo de contribuir com uma utilização mais responsável deste item.

Ainda assim, em 2012, tivemos aumento significativo neste indicador, principalmente em razão do aumento no número de publicações externas, calendários e agendas.

Laptops - constituem outro material significativo e essencial ao exercício de nossas atividades. Nossos equipamentos são adequados anualmente. Especificamente em 2011 esse procedimento teve maior impacto em razão dos quase mil profissionais que ingressaram na KPMG no Brasil, advindos das operações adquiridas.

Os *laptops* obsoletos para nossa atividade são categorizados conforme sua possibilidade de futura utilização: descarte/retorno ao produtor, venda de peças para reutilização, doação à comunidade ou ainda leilão aos nossos profissionais.

Materiais utilizados

| Item | Unidade de medida | Consumo em 2012 | Consumo em 2011 | Consumo em 2010 |
|-----------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Papel Sulfite | Quilos | 90.242 | 74.113 | 82.005 |
| Papel Toalha/Higiênico | Quilos | 28.516 | 29.409 | 19.342 |
| Copos plásticos | unidades | 1.189.600 | 1.236.775 | 1.056.859 |
| Mídias/ CD e DVD | unidades | 4.767 | 9.854 | 9.324 |
| Toners e cartuchos | unidades | 474 | 801 | 757 |
| Pilhas e baterias | unidades | 1.323 | 1.255 | 2.057 |
| Canetas, lápis e lapiseiras | unidades | 67.042 | 36.382 | 17.324 |
| Laptops | unidades | 1.009 | 1.301 | 884 |
| PCs | unidades | 38 | 34 | 59 |

Consumo de água GRI EN8 / EN9 / EN10 / EN21

Em 2012, consumimos 25.451 metros cúbicos de água², provenientes das redes municipais de abastecimento. Os números mostram um aumento em relação ao consumo de 2011, que foi de 19.035 metros cúbicos, decorrente especialmente do aumento do número de funcionários e da abertura de novos escritórios. Não há reutilização ou reciclagem de água pela KPMG e, ainda, não temos planos para implantação de reuso. A água utilizada em nossos 26 escritórios é fornecida pelos serviços de abastecimento público locais e nossos efluentes são captados pelos sistemas receptores da rede pública de acordo com a legislação ambiental aplicável ao nosso segmento.

Além de promovermos a conscientização para o uso responsável da água, desde 2009 nossa área de Infraestrutura vem trabalhando para melhorar a *performance* desse indicador, instalando redutores de vazão nas torneiras dos banheiros e, nos escritórios de São Paulo, estabelecendo rotina para rega de jardins a cada dois dias e lavagem quinzenal das escadarias.

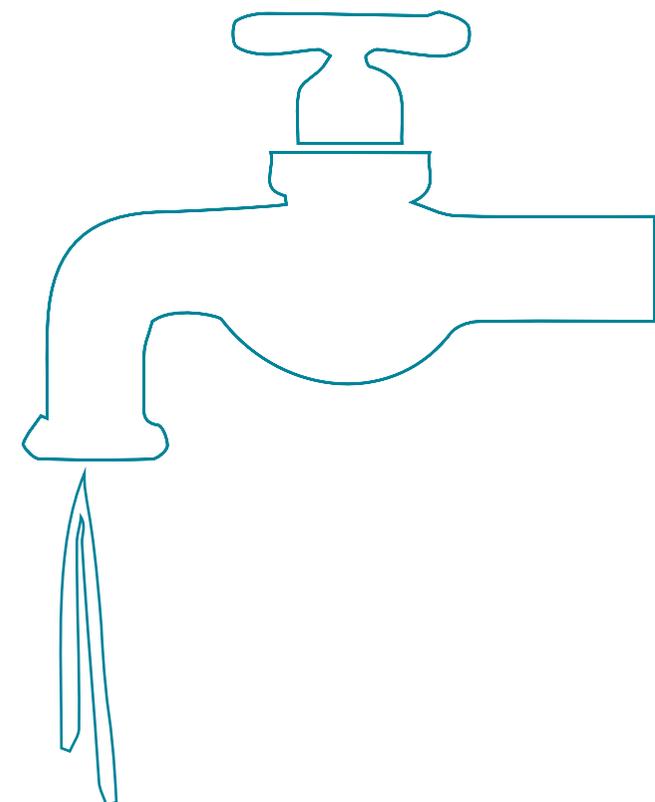
Metas para 2012-2013

- Implementar a coleta seletiva em pelo menos três escritórios localizados em condomínios.
- Implementar a coleta de lixo eletrônico em São Paulo - meta atingida.

² Exceto pelos escritórios localizados em São Paulo, nos demais o consumo de água da KPMG é rateado pelos condomínios nos quais estão instalados. Para cálculo do consumo total, partimos da média de consumo por funcionário em São Paulo e extrapolamos para o escritório do Rio de Janeiro. Para os demais escritórios foi utilizada a mesma metodologia, porém partimos da média do escritório de Goiânia, mais condizente com o tamanho dos demais escritórios, e sempre com base no número de funcionários em cada um.

Consumo e descarte de água (metros cúbicos)

| | 2012 | 2011 | 2010 |
|---------------------------|-------------|------------|------------|
| Consumo | 25.451 | 19.035 | 16.545 |
| Descarte | 25.451 | 19.035 | 16.545 |
| Consumo per capita | 7,39 | 5,6 | 7,0 |



Disposição de resíduos

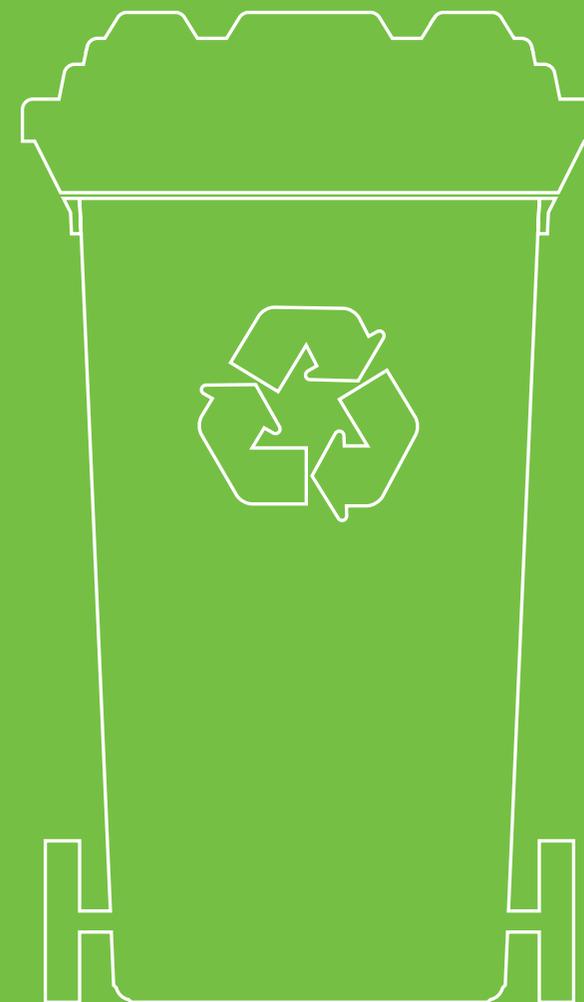
GRI EN22

Atualmente, em 16 escritórios da KPMG, incluindo os quatro prédios de São Paulo, o papel consumido (nosso principal resíduo) é reciclado — atendendo às regras de sigilo e confidencialidade —, evitando-se o impacto de seu descarte. Os escritórios de São Paulo também realizam a coleta seletiva de papelão, plástico, alumínio e vidro, que recebem destinação adequada (reciclagem, incineração ou depósito em aterros sanitários) por meio de empresa contratada.

Em 2012, contratamos uma empresa especializada na coleta e correta destinação do lixo eletrônico em São Paulo, nosso principal escritório. Outra empresa cuida do descarte do diesel consumido pelos geradores dos escritórios de São Paulo. Nos demais escritórios da KPMG não contamos com equipamento gerador.

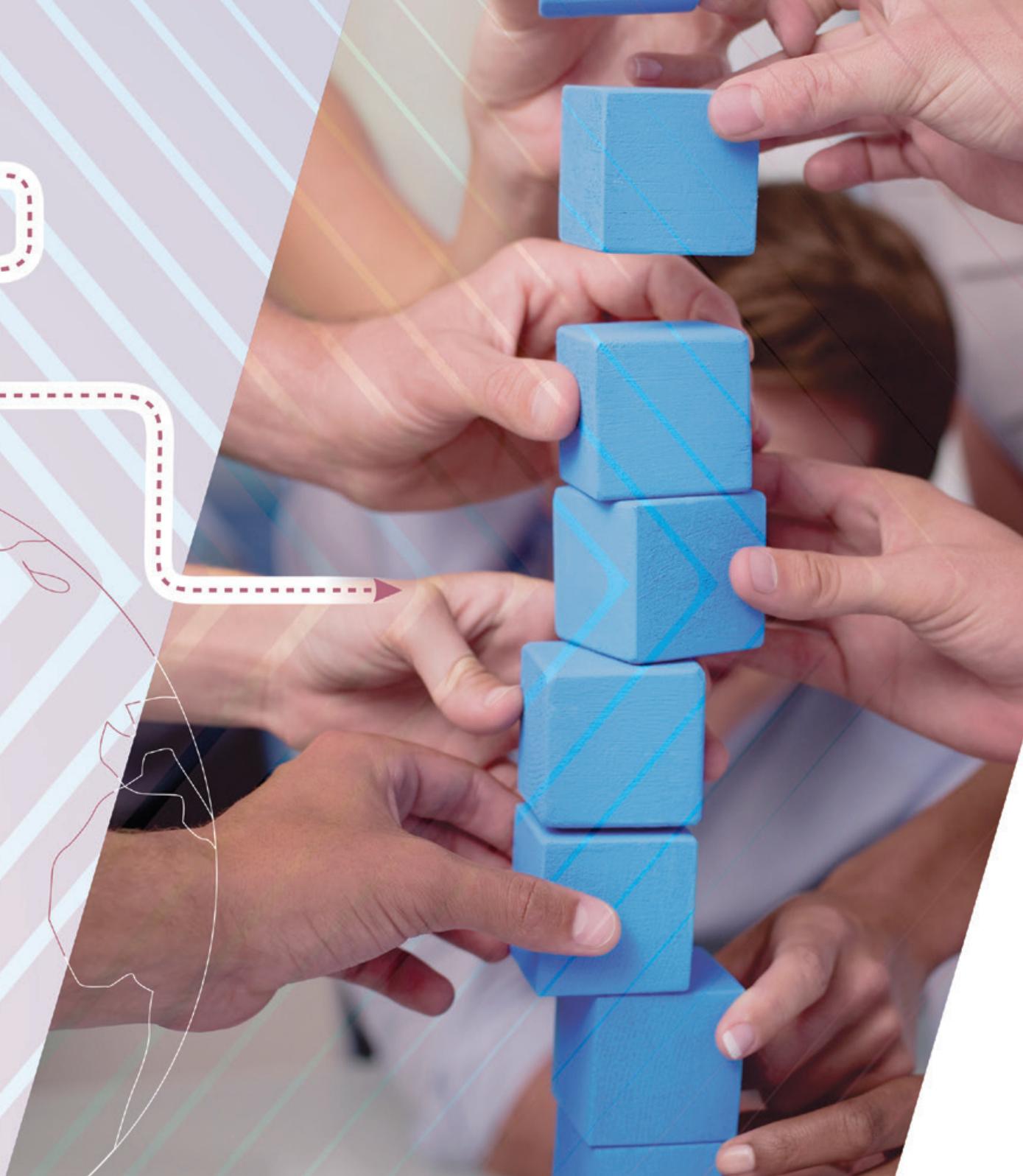
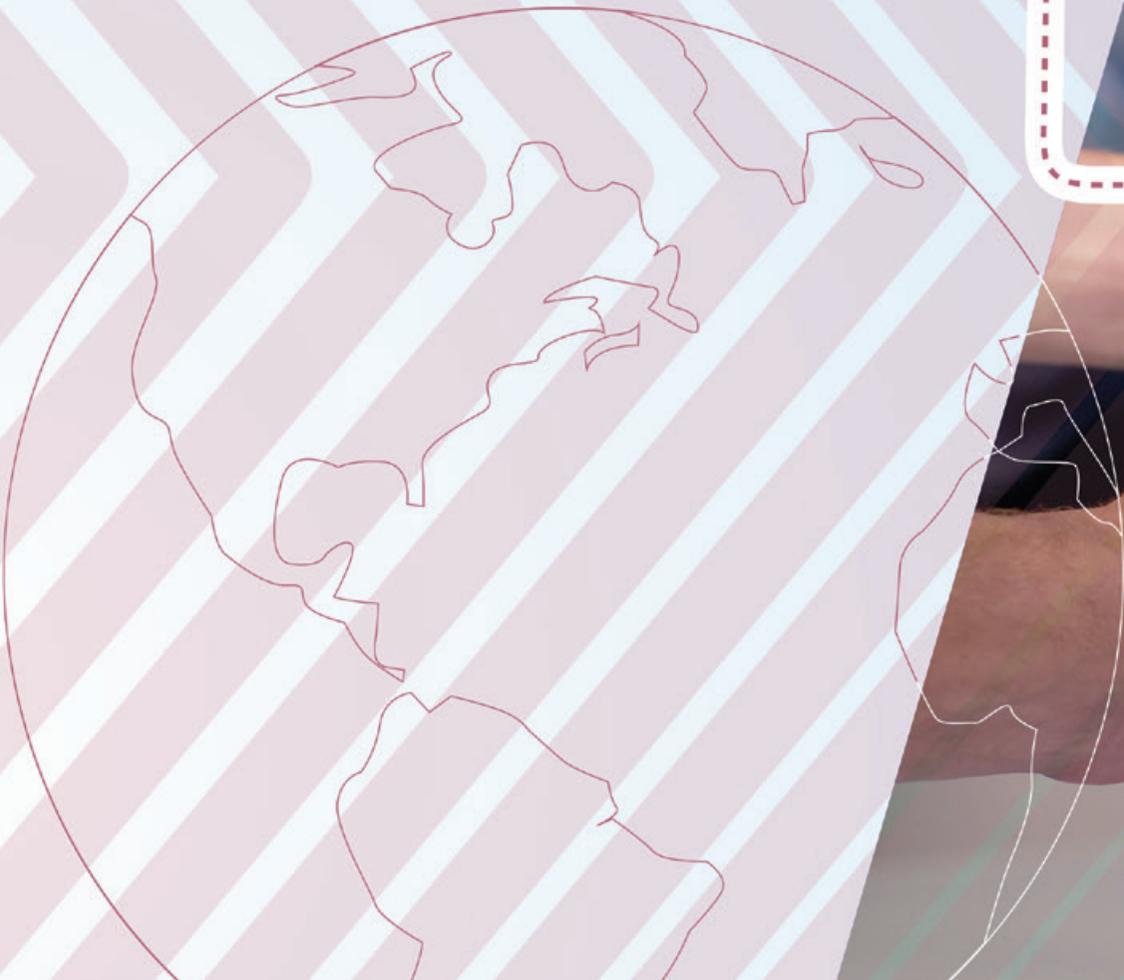
Nos últimos anos temos procurado melhorar a gestão desse processo e o relacionamento com essas empresas, solicitando garantias sobre o controle dos resíduos gerados e sobre sua correta destinação final.

Quanto à ampliação dessas políticas, verificamos resultados mais rapidamente nos escritórios de São Paulo, que têm administração própria. Nas demais regiões temos o desafio de envolver os condomínios em que se localizam nossos escritórios para assegurar a destinação adequada dos resíduos.



4

Pacto Global



| PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL | INDICADORES GRI | COMPROMISSOS | SISTEMAS | AÇÕES E SERVIÇOS PRESTADOS |
|---|--------------------------------------|--|---|---|
| Direitos Humanos | | | | |
| Princípio 1: Respeitar e proteger os direitos humanos | HR2, HR4 LA13 | A KPMG International e suas firmas-membro reconhecem que os Direitos Humanos são parte fundamental da cidadania corporativa e, portanto, respeitamos e apoiamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos. A KPMG International publicou em 2012 um compromisso público sobre direitos humanos. | Valores Corporativos Código de Conduta GQ&RM Manual Compromisso Público de Direitos Humanos Política de Direitos Humanos em desenvolvimento (aceitação de clientes e contratação de fornecedores - a partir de 2012 alguns contratos com fornecedores já mantêm cláusulas a esse respeito). | Equipes Global e Local de Cidadania e Diversidade Política Global para atendimento a Desastres. Auxílio na definição de políticas em direitos humanos em clientes Ajuda a clientes na definição dos compromissos gerais com ética, governança, integridade e responsabilidade (International Development Advisory Services) Climate Change & Sustainability Services e Risk Consulting. |
| Princípio 2: Impedir violações de direitos humanos | HR2, HR4 | | | |
| Direitos Trabalhistas | | | | |
| Princípio 3: Apoiar a Liberdade de Associação no trabalho | HR5 | A KPMG International e as suas firmas-membro não utilizam trabalho forçado, compulsório ou infantil. A KPMG International e as suas firmas-membro apoiam a liberdade de associação e, quando aplicável, reconhecem o direito a negociações coletivas. Nosso pessoal deseja trabalhar para uma organização que encoraja e respeita a individualidade, e este é um dos principais valores corporativos na KPMG International e nas suas firmas-membro. O desenvolvimento de uma cultura global de diversidade e inclusão é fundamental e crítico para a retenção dos melhores profissionais. | | |
| Princípio 4: Abolir o trabalho forçado | HR2, HR7 | | Código de Conduta Grupo Global de Diversidade Grupo Global de Pessoas, Performance e Cultura. | Reconhecimento e benefícios Aprendizagem e Desenvolvimento Oportunidades Globais (Global Opportunities) KNOW - KPMG's Network of Women. Trabalhos em clientes para estabelecer abordagem a cadeia de valor, ajudando-os na criação de mecanismos de monitoramento (Climate Change & Sustainability Services, Risk Consulting, People & Change e Supply Chain Operations). |
| Princípio 5: Abolir o trabalho infantil | HR2, HR6 | | | |
| Princípio 6: Eliminar a discriminação no emprego | LA13, HR2, HR4, EC5, EC7 | | | |
| Proteção Ambiental | | | | |
| Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais | | | | |
| Princípio 8: Promover a responsabilidade ambiental | EN1, EN3, EN4, EN8, EN16, EN18, EN22 | A KPMG International e as suas firmas-membro estão dedicadas a gerenciar seu impacto ambiental de maneira proativa e estão comprometidas a expandir sua atuação e fazer uma diferença maior. A KPMG International é um membro ativo do World Business Council for Sustainable Development. | Global Green Initiative. | Campanhas Internas para conscientização ambiental Diagnóstico da pegada de carbono com metas de redução Metas de redução em água, energia e itens de consumo, integrando avaliação anual de todos os profissionais Treinamentos via Web Soluções em tecnologia para acesso remoto e videoconferências eAudIT. A área de Climate Change & Sustainability Services (CC&SS) pode auxiliar os clientes com uma vasta gama de serviços, entre eles: ajuda na integração da sustentabilidade na estratégia de negócios ajuda na avaliação da performance da sustentabilidade em eventual investimento ajuda no fortalecimento dos conhecimentos sobre sustentabilidade. |
| Princípio 9: Incentivar Tecnologias ambientalmente amigáveis | EN18 | | | |
| Contra Corrupção | | | | |
| Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina | SO2, SO3, SO4 | A KPMG International e as suas firmas-membro são comprometidas em atingir altos padrões e comportamento ético em tudo o que fazem. "Agir com integridade" é um dos nossos valores globais. | Código de Conduta GQ&RM Manual Políticas e Treinamentos Anticorrupção e Antissuborno Políticas e treinamentos em Ética e Compliance Procedimentos para aceitação e renovação de clientes KPMG International Hotline. | Hotline Avaliação, Compensação e Promoção Relatório Internacional de Transparência Prestação de serviços de Financial Audit, de Forensic/Antissuborno e Anticorrupção (Financial and non-financial Audit and Assurance; Forensics; Risk Consulting). |

5

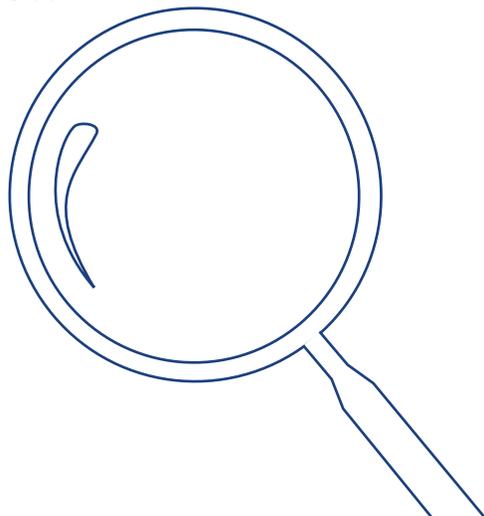
Asseguração BSD Consulting

Declaração de Garantia

A BSD Consulting realizou a verificação independente do processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade de 2012 da KPMG Brasil, desenvolvido de acordo com as diretrizes da GRI G3 (Global Reporting Initiative). O processo de verificação aconteceu pelo segundo ano consecutivo e tem o objetivo de proporcionar às partes interessadas da KPMG no Brasil uma opinião independente sobre: a qualidade do relatório; os processos de engajamento com stakeholders; a aderência aos princípios da AA1000AS 2008; e a gestão de sustentabilidade da companhia.

Independência

Trabalhamos de forma independente e asseguramos que nenhum integrante da BSD mantém contratos de consultoria ou outros vínculos comerciais com a KPMG. A BSD Consulting é licenciada pela AccountAbility como provedor de garantia (AA1000 Licensed Assurance Provider), sob o registro 000-33.



Nossa Competência

A BSD Consulting é uma empresa especializada em sustentabilidade. Os trabalhos foram conduzidos por uma equipe de profissionais experientes e capacitados em processos de verificação externa.

Responsabilidades da KPMG no Brasil e da BSD

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade, bem como a definição de seu conteúdo é de responsabilidade da KPMG no Brasil. A avaliação do relatório e a conferência do nível de aplicação GRI foram objeto de trabalho da BSD.

Escopo e Limitações

O escopo de nossos trabalhos inclui as informações da versão completa do Relatório de Sustentabilidade 2012 da KPMG no Brasil, no período coberto pelo relatório (de 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012 (apresentado como 2012), sendo os dados do DVA e Emissões totais (toneladas de CO2e/ano) referentes ao período de 01 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012).

O processo de verificação independente foi conduzido de acordo com o padrão AA1000AS 2008 (AA1000 Assurance Standard 2008), na condição de verificação do Tipo 1, proporcionando um nível moderado de assurance. Os objetivos da Declaração de Garantia são de informar às partes interessadas as conclusões da BSD sobre o processo que abrange a avaliação da aderência do processo de prestação de contas da KPMG Brasil aos três princípios: Inclusão, Materialidade e Capacidade de Resposta. A verificação de dados financeiros não foi objeto dos trabalhos da BSD Consulting.

Metodologia

Os procedimentos desenvolvidos durante os trabalhos e a abordagem de verificação do processo AA1000AS incluem:

- Avaliação do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade de 2012;
- Entendimento do fluxo dos processos de obtenção e geração das informações para o Relatório de Sustentabilidade.
- Pesquisa de informações públicas sobre o setor e a companhia (imprensa, *sites* e bases legais);
- Entrevistas com gestores de áreas-chave em relação à relevância das informações para o relato e gestão da sustentabilidade;
- Entrevistas presenciais com sócios da empresa;
- Quando relevante, verificação de informações sobre o desempenho de sustentabilidade com o entendimento do corpo diretivo da empresa;
- Revisão das evidências dos indicadores selecionados para verificação e das consultas a stakeholders externos à distância;
- Análise da relevância das informações do Relatório de Sustentabilidade do ponto de vista de públicos externos.
- Com base em testes amostrais, confirmação de informações do Relatório de Sustentabilidade com documentação-suporte, relatórios gerenciais, controles internos e correspondências oficiais.

Principais Conclusões sobre a Aderência aos Princípios AA1000AS 2008

1. Inclusão – aborda a participação de *stakeholders* no desenvolvimento de um processo de gestão de sustentabilidade transparente e estratégico.

- A KPMG utilizou os resultados do processo de consulta a *stakeholders* realizado em 2011. Não foram estabelecidas metas para o próximo ciclo de engajamento com *stakeholders*. Recomenda-se revisar o mapa de partes interessadas e ampliar a abrangência do engajamento, com a inclusão dos *stakeholders* que representem as atividades da KPMG em todo Brasil.
- A área de Cidadania Corporativa manteve sua atuação junto ao público interno. A equipe responsável pela coleta de dados foi convidada a realizar uma avaliação do Relatório 2011, assim como identificar oportunidades de melhorias nos processos atuais e levantamento de novos indicadores.
- Foi feita campanha interna para divulgação e realização do *e-learning* de sustentabilidade, sendo que o tema é apresentado nos processos de integração dos novos trainees. O Comitê Executivo manteve o envolvimento no processo elaboração e revisão do Relatório de Sustentabilidade. É importante ampliar o conhecimento interno de sustentabilidade em todos os níveis hierárquicos, incluindo tanto a equipe técnica como a administrativa, para ampliar a integração de ações de sustentabilidade nas atividades cotidianas.

2. Materialidade (ou Relevância) – assuntos necessários para que os *stakeholders* tomem conclusões sobre o desempenho econômico, social e ambiental da organização.

- Ressalta-se que o processo de materialidade deve ser revisado periodicamente, por isto a importância de realizar a análise dos temas de sustentabilidade para o próximo ciclo, a fim de atualizar os resultados e identificar a materialidade dos temas dentro do contexto atual da empresa, incluindo outros escritórios KPMG no país e novos *stakeholders*. A revisão dos temas pode considerar outras fontes de informação, como pesquisas, análise setorial entre outros.
- Os temas materiais para o relatório 2012 são os mesmos do ano anterior, e estão de acordo com a estratégia da KPMG. Os assuntos: “Condução dos negócios de forma ética”, “Sistemas responsáveis e transparentes de governança” e “Auditorias (serviços) de alta qualidade e total independência” possuem processos específicos e consolidados para assegurar o cumprimento das regras, incluindo políticas, códigos e treinamentos específicos, em linha com as diretrizes da KPMG International e dos órgãos reguladores no Brasil. Foram validados os dados do indicador SO3 “Treinamentos sobre Ética & Independência e Anticorrupção” e os controles avaliados são padronizados, monitorados periodicamente e reportados à alta administração.
- Bom tratamento dos funcionários: o foco em desenvolvimento e treinamentos internos, pontos fortes na gestão de pessoas, foi mantido neste ciclo. O indicador LA10 (horas de treinamento) foi validado no processo de *assurance* e concluiu-se que os controles avaliados são padronizados. A empresa possui mecanismos de governança para o público interno, como é o caso da Comissão de Empregados. Houve ainda uma evolução nas ferramentas de avaliação de desempenho do público interno. Destaca-se como oportunidade de melhoria, a evolução na gestão, programas e monitoramento dos aspectos de saúde e segurança do trabalho.

- Impactos da cadeia de fornecimento: além da inclusão de cláusulas contratuais em relação a direitos humanos e práticas trabalhistas nos novos contratos em 2012, não foram incorporadas novas práticas de gestão de fornecedores. Destaca-se como oportunidade de melhoria o mapeamento de fornecedores críticos com relação a riscos sociais e ambientais, além da inclusão de práticas de disseminação de conduta ética e boas práticas socioambientais junto à cadeia de fornecimento.
- Contribuição positiva na comunidade: os investimentos em projetos sociais, ambientais e culturais da KPMG Brasil vem crescendo ao longo dos últimos anos, através de ações próprias, atividades *pro Bono* e projetos via lei de incentivo fiscal, coordenadas pela área de Cidadania Corporativa. Vale ressaltar que este tema é estratégico para a KPMG International e Brasil, desta forma, deve-se atentar para a continuidade dos projetos, assim como o monitoramento dos benefícios gerados pelos mesmos.

3. Capacidade de Resposta – aborda as ações tomadas pela organização em decorrência de demandas específicas de *stakeholders*.

- O relatório 2011 foi enviado para os públicos consultados no processo de engajamento e divulgado ao público interno e lideranças da KPMG. Os sócios e Comitê Executivo atribuem bastante importância ao relatório de sustentabilidade e o processo de *assurance* foi elogiado e reconhecido pelas partes interessadas.
- Existe um processo de compilação interna dos indicadores, conduzido pela área técnica da KPMG de Climate Change and Sustainable Services, e houve uma reformulação e padronização das fichas de coleta para as áreas, em função dos resultados do processo de *assurance*, que reforçou o engajamento dos envolvidos.
- De acordo com a verificação do processo para geração dos indicadores de desempenho de sustentabilidade, os controles internos referentes às informações sobre compras de fornecedores locais (indicador EC6)

devem ser aprimorados. Não há alinhamento adequado entre as áreas e escritórios, assim, não foi possível rastrear a origem de informações do processo de consolidação dos dados. Algumas informações continuaram sendo apresentadas em formatos diferentes e sem um padrão único, como ocorreu no ciclo anterior.

- Os aspectos ambientais são abordados através de metas corporativas da KPMG International, como a Global Green Initiative. As iniciativas ambientais da KPMG Brasil são pontuais, os dados são coletados para compor os indicadores do relatório, sem foco na gestão para redução dos impactos locais, como das emissões, uso de papel e consumo de energia. De acordo com o processo de verificação dos indicadores EN1 (consumo de materiais) e EN3 (energia direta), existem controles internos organizados no escritório de São Paulo, porém não há alinhamento entre todas as áreas e escritórios, dificultando a rastreabilidade dos dados nas diversas unidades da empresa.
- Para aprimorar a gestão da sustentabilidade, recomenda-se definir uma governança local, liderada pela área de cidadania corporativa, com implementação de ações específicas e foco em compromissos e metas dentro do contexto e abrangência das atividades no país.

Nível de Aplicação GRI-G3

Seguindo as orientações das diretrizes GRI-G3, a BSD declara que o Relatório de Sustentabilidade 2012 da KPMG é classificado como Nível de Aplicação B+. O relatório apresenta itens relacionados ao perfil da empresa e fornece descrição dos processos de gestão e abordagens da sustentabilidade. São fornecidas informações relacionadas a todas as categorias de indicadores de desempenho: econômico, ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, sociedade e responsabilidade pelo produto. No entanto, existem oportunidades de melhorias no relato dos itens de perfil de Estratégia e Análise (1.1 e 1.2).

Considerações Finais

Destacamos os esforços aplicados pela KPMG no aprimoramento do relato de sustentabilidade com a incorporação do processo de *assurance*. Na visão da BSD Consulting, a KPMG possui procedimentos e práticas relacionados aos temas materiais relacionados à ética, independência, qualidade, transparência e público interno, e está buscando consolidar a gestão socioambiental por meio da implementação de ações alinhadas aos outros temas relevantes, como cadeia de fornecedores, aspectos ambientais e saúde e segurança no trabalho. Ressaltamos a necessidade de evoluir na integração das práticas de sustentabilidade junto às áreas administrativas e técnicas, buscando aprimorar também o engajamento com *stakeholders* externos.

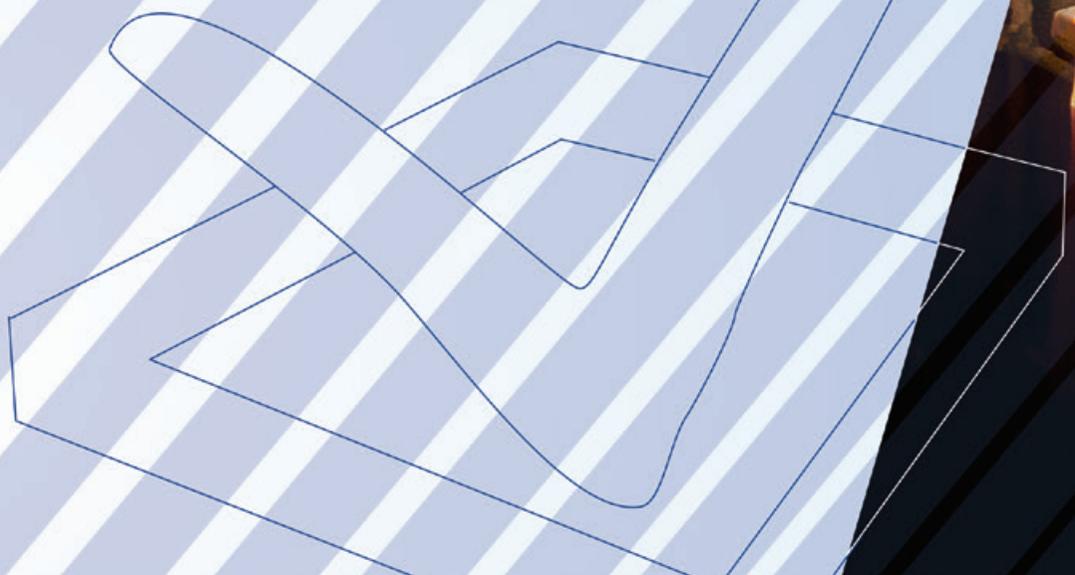
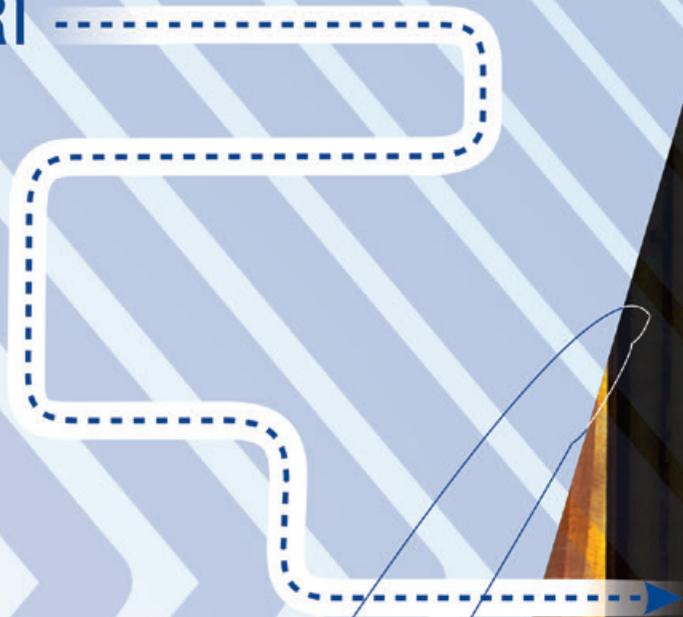
São Paulo, 11 de março de 2013.

BSD Consulting - Brasil



6

Índice GRI





Declaração Exame do Nível de Aplicação pela GRI

A GRI neste ato declara que **KPMG no Brasil** apresentou seu relatório “Relatório de Sustentabilidade 2012” para o setor de Serviços de Relatório da GRI, que concluiu que o relatório atende aos requisitos de Nível de Aplicação B+.

Os Níveis de Aplicação da GRI comunicam quanto do conteúdo das Diretrizes G3 foi aplicado no relatório de sustentabilidade enviado. O Exame confirma que o conjunto e número de itens de divulgação exigidos para aquele Nível de Aplicação foram cobertos pelo relatório e que o Sumário de Conteúdo da GRI é uma representação válida das informações exigidas, conforme descritas nas Diretrizes G3 da GRI. Para a metodologia, ver www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Os Níveis de Aplicação não fornecem um parecer sobre o desempenho de sustentabilidade da organização relatora nem sobre a qualidade das informações contidas no relatório.

Amsterdã, 22 Março 2013

Nelmara Arbex
Vice-Presidente
Global Reporting Initiative



O “+” foi acrescentado a este Nível de Aplicação porque KPMG no Brasil submeteu (parte de) seu relatório a verificação externa. A GRI aceita a soberania da própria organização na escolha da organização responsável pela verificação externa e na decisão do escopo da verificação.

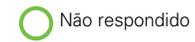
A Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização baseada em redes pioneira no desenvolvimento da estrutura para elaboração de relatórios de sustentabilidade mais usada no mundo e está comprometida com sua melhoria contínua e aplicação em todo o mundo. As Diretrizes G3 da GRI estabeleceram os princípios e indicadores que as organizações podem usar para medir e relatar seu desempenho econômico, ambiental e social. www.globalreporting.org

Isenção de Responsabilidade: No caso do relato de sustentabilidade incluir links externos para materiais audiovisuais, entre outros, esta declaração irá referir-se apenas ao material submetido à GRI no momento do Exame em 15 Março 2013. A GRI exclui expressamente a aplicação desta declaração a alterações posteriores aos referidos materiais.

CONTEÚDO DO RELATÓRIO

| | | C | C+ | B | B+ | A | A+ |
|-----------------------|------------------|--|-------------------------|--|-------------------------|--|-------------------------|
| CONTEÚDO DO RELATÓRIO | resultado | <p>Responder aos itens: 1.1 2.1 a 2.10 3.1 a 3.8; 3.10 a 3.12 4.1 a 4.4; 4.14 a 4.15</p> | COM VERIFICAÇÃO EXTERNA | <p>Responder a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2 3.9 a 3.13 4.5 a 4.13; 4.16 a 4.17</p> | COM VERIFICAÇÃO EXTERNA | <p>O mesmo exigido para o Nível B</p> | COM VERIFICAÇÃO EXTERNA |
| | resultado | <p>Não exigido</p> | | <p>Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador</p> | | <p>Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador</p> | |
| | resultado | <p>Responder a um mínimo de 10 indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Social, Econômico e Ambiental</p> | | <p>Responder a um mínimo de 20 indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Econômico, Ambiental, Direitos Humanos, Práticas Trabalhistas, Sociedade e Responsabilidade pelo Produto.</p> | | <p>Responder a um mínimo essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da Materialidade de uma das seguintes formas: (a) respondendo ao indicador; ou (b) explicando o motivo da omissão.</p> | |

* Suplemento Setorial em sua versão final



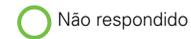
| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|---------------------------------|--|---------------|--|--------|
| 1. Estratégia e Análise | | | | |
| 1.1 | Declaração da Presidência sobre a relevância da sustentabilidade para a Organização e sua estratégia | 6-9 | A KPMG ainda está amadurecendo o seu entendimento da sustentabilidade no contexto do seu segmento de negócio para que possa evoluir neste caminho. | |
| 1.2 | Principais impactos, riscos e oportunidades | 6-9, 37-38 | A KPMG ainda está em processo de entendimento mais abrangente da sustentabilidade no contexto de seu segmento de negócio para que possa identificar seus impactos, riscos e oportunidades. | |
| 2. Perfil da Organização | | | | |
| 2.1 | Nome da Organização | 14, 16 | | |
| 2.2 | Principais marcas, produtos e serviços | 14, 19-26 | | |
| 2.3 | Estrutura operacional | 14-18 | | |
| 2.4 | Localização da sede da Organização | 16 | | |
| 2.5 | Atuação geográfica | 15-18 | | |
| 2.6 | Natureza jurídica | 16 | | |
| 2.7 | Mercados atendidos | 16-18 | | |
| 2.8 | Porte da Organização | 14-18 | Nós não apresentamos a nossa capitalização total discriminada em termos de dívida e capital próprio. | |
| 2.9 | Principais mudanças no ano | 18, 31, 51-52 | | |
| 2.10 | Prêmios | 2-3 | | |

Não respondido

Atende Parcialmente

Atende Totalmente

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|---------------------------------------|---|----------------------|---|--------|
| 3. Parâmetros para o Relatório | | | | |
| <u>Perfil do Relatório</u> | | | | |
| 3.1 | Período coberto pelo relatório | 31 | | |
| 3.2 | Relatório anterior | 31 | Publicado em agosto de 2012, Relatório de Sustentabilidade comunicando o nosso desempenho para o período de 2011. | |
| 3.3 | Periodicidade | 31 | Anual. | |
| 3.4 | Dados para contato | 31 | | |
| <u>Escopo e Limite do Relatório</u> | | | | |
| 3.5 | Definição do conteúdo | 34-36 | | |
| 3.6 | Limite do relatório | 31 | | |
| 3.7 | Escopo e limite do relatório | 31, índice remissivo | Não houve restrições ao escopo e ao limite do nosso relatório mesmo com a aquisição, em 2011, das operações da quinta maior empresa de auditoria no Brasil. | |
| 3.8 | Base para elaboração do relatório | 31 | | |
| 3.9 | Técnicas de medição de bases de cálculo | 31, 124-125 | | |
| 3.10 | Consequências de reformulações em relatórios anteriores | 31 | | |
| 3.11 | Mudanças significativas em relação aos anos anteriores | 31 | | |
| <u>Sumário de Conteúdo da GRI</u> | | | | |
| 3.12 | Localização das informações no relatório | 139-148 | Índice GRI | |
| <u>Verificação</u> | | | | |
| 3.13 | Verificação externa | 31, 132-135 | | |



Não respondido



Atende Parcialmente



Atende Totalmente

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|--|--|--------------------------------|---|--------|
| 4. Governança, Compromissos e Engajamento | | | | |
| 4.1 | Estrutura de governança | 45,46 | | |
| 4.2 | Indicação caso o presidente do mais alto grau de governança também seja um diretor executivo | 45 | | |
| 4.3 | Conselheiros independentes no mais alto órgão de governança | 46 | | |
| 4.4 | Canais de comunicação com o mais alto órgão de governança | 46 | | |
| 4.5 | Remuneração variável do mais alto grau de governança e demais executivos (considerando desempenho econômico, ambiental e social) | 99 | Todos os nossos profissionais passam por avaliação anual de desempenho, com metas de negócio atreladas à remuneração variável. Entretanto, as metas sociais e ambientais existentes não influenciam a remuneração variável, uma vez que, neste primeiro momento, o nosso objetivo é a conscientização. | |
| 4.6 | Processos em vigor para evitar conflitos de interesses | 46, 64, 66, 71,72 | | |
| 4.7 | Processo para a qualificação de membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da Organização em questões relacionadas a temas econômicos, sociais e ambientais. | 95, 97, índice remissivo | A qualificação é determinada pelo nosso <i>core business</i> e conteúdo elaborado pela equipe de Aprendizagem e Desenvolvimento para cada área de negócios. Os sócios possuem módulo específico sobre sustentabilidade. <i>E-learning</i> sobre sustentabilidade é disponibilizado para todos os profissionais dentre as opções de treinamento. | |
| 4.8 | Valores, códigos e princípios internos | 11-13, 68,69 | | |
| 4.9 | Atuação do mais alto órgão de governança na avaliação do desempenho econômico, social e ambiental | 45-46 | | |
| 4.10 | Processos para autoavaliação do mais alto órgão de governança quanto ao desempenho econômico, social e ambiental | 98, índice remissivo | Toda a liderança passa por processos de autoavaliação em relação ao nosso <i>core business</i> , e não especificamente focados em questões socioambientais. | |
| <u>Compromissos com Iniciativas Externas</u> | | | | |
| 4.11 | Princípio da Precaução | 64, índice remissivo | O Princípio da Precaução, pela sua relevância, é aplicado com foco no nosso <i>core business</i> , mas não especificamente em aspectos socioambientais. Todo o seu gerenciamento pode ser visto ao longo do capítulo de Gestão de Riscos. | |
| 4.12 | Cartas, princípios e iniciativas | 90, 104-106 | | |
| <u>Engajamento das Partes Interessadas</u> | | | | |
| 4.13 | Participação em associações | 60-61 | | |
| 4.14 | Relação de <i>stakeholders</i> engajados | 34-36 | | |
| 4.15 | Identificação e seleção dos <i>stakeholders</i> | 34 | | |
| 4.16 | Engajamento dos <i>stakeholders</i> | 34-36, 52-54, índice remissivo | Mapeamento, Engajamento e Consulta específica para elaboração do relatório (página 34 – consultas realizadas em 2009 e 2011). Outras abordagens ocorrem no dia a dia do nosso negócio, como mencionado nas páginas 52-54 (pesquisa de satisfação anual com clientes, debates bimestrais no ACI, eventos, cursos e participação em conselhos e associações). Com o nosso público interno, os tipos de relacionamento são mencionados na página 46, e detalhados em itens específicos deste relatório – por exemplo, Dialogue, Avaliação 360°, Global People Survey – e outros ocorrem no dia a dia – reuniões de departamento, reuniões PPL e KPMG Prev, Blog do Presidente, Mundo KPMG/Facebook e LinkedIn. | |
| 4.17 | Demandas dos <i>stakeholders</i> | 35-36 | | |

 Não respondido

 Atende Parcialmente

 Atende Totalmente

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|--------------------------------------|--|------------------------------|--|--|
| 5. Desempenho Econômico | | | | |
| Abordagem e Gestão | | | |  |
| <u>Desempenho Econômico</u> | | | | |
| EC1 | Valor econômico direto gerado e distribuído - DVA | 62 | |  |
| EC2 | Implicações financeiras, riscos e oportunidades oriundos das mudanças climáticas | 24, índice remissivo | Nossa resposta é parcial porque entendemos que nossos riscos são, essencialmente, regulatórios. Contudo, não realizamos avaliações sistematizadas sobre implicações financeiras diretas no nosso <i>core business</i> advindas das mudanças climáticas, embora realizemos estudos nesse sentido e tenhamos identificado oportunidades de negócios delas decorrentes. |  |
| EC3 | Plano de Pensão oferecido | 100, 101 | |  |
| EC4 | Subsídios recebidos do Governo (incluindo apoios realizados via Lei de Incentivos Fiscais) | 62, 113, 114 | |  |
| <u>Presença no Mercado</u> | | | | |
| EC5 | Relação entre salário mínimo interno e local | 99 | |  |
| EC6 | Gastos com fornecedores locais | 119 | |  |
| EC7 | Contratação local de alta gerência | 91 | |  |
| <u>Impactos Econômicos Indiretos</u> | | | | |
| EC8 | Investimentos em infraestrutura e comunidades | 62, 104-117 | |  |
| EC9 | Impactos Econômicos Indiretos | 27, 37, 38, índice remissivo | Nossa resposta é parcial, porque a KPMG não realiza essa avaliação de maneira sistematizada, e neste momento não entende relevante realizá-la. |  |

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|--------------------------------|--|-----------------------|--|--------|
| 6. Desempenho Ambiental | | | | |
| <u>Abordagem e Gestão</u> | | | | |
| EN1 | Materiais usados por peso e volume | 127 | | ● |
| EN2 | Materiais usados provenientes de reciclagem | índice remissivo | A KPMG não utiliza materiais provenientes de reciclagem em suas atividades. | ● |
| <u>Energia</u> | | | | |
| EN3 | Energia direta | 126 | | ◉ |
| EN4 | Energia indireta | 127 | | ● |
| EN5 | Energia economizada por conservação e eficiência | | | ○ |
| EN6 | Produtos e serviços de baixo consumo | | | ○ |
| EN7 | Iniciativas e resultados na redução de consumo de energia indireta | | | ○ |
| <u>Água</u> | | | | |
| EN8 | Consumo de água por fonte | 128 | | ● |
| EN9 | Fontes hídricas afetadas | 128, índice remissivo | Não há impactos dessa natureza nas nossas operações, pois nosso consumo é proveniente do abastecimento público municipal em todas as cidades em que atuamos. | ◉ |
| EN10 | Água reciclada e reutilizada | 128 | | ● |
| <u>Biodiversidade</u> | | | | |
| EN11 | Localização e tamanho da área possuída dentro de áreas protegidas e com alto índice de biodiversidade fora as áreas protegidas | índice remissivo | Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos. | ● |
| EN12 | Descrição de impactos significativos na biodiversidade dentro e fora de áreas protegidas | índice remissivo | Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos e não geram impactos nessas áreas. | ● |
| EN13 | Habitats protegidos e restaurados | índice remissivo | Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos e não geram impactos nessas áreas. Portanto não implementamos medidas para sua proteção ou restauração. | ● |
| EN14 | Estratégias para gestão de impactos na biodiversidade | índice remissivo | Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos e nossas atividades não geram impactos diretos nessas áreas. O tema não é considerado material no nosso segmento e por isso não temos estratégia específica para sua gestão. | ● |
| EN15 | Número de espécies na Lista Vermelha IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas pelas operações | índice remissivo | Os escritórios da KPMG no Brasil estão localizados em centros urbanos e suas operações não ameaçam a conservação dessas espécies. | ● |

○ Não respondido

◉ Atende Parcialmente

● Atende Totalmente

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|---------------------------------------|---|-----------------------|---|--------|
| <u>Emissões, Efluentes e Resíduos</u> | | | | |
| EN16 | Emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa | 123-125 | | ● |
| EN17 | Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa | 123-125 | | ● |
| EN18 | Iniciativas para redução de emissões | 120, 123 | | ◉ |
| EN19 | Emissão de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso | | | ○ |
| EN20 | NOx, SOx, e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso | índice remissivo | Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação e nível de emissões diretas. | ◉ |
| EN21 | Descarte total de água, por qualidade e destinação | 128 | | ● |
| EN22 | Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição | 129 | | ◉ |
| EN23 | Número e volume totais de derramamentos significativos | índice remissivo | Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação. | ● |
| EN24 | Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção Basileia – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de resíduos transportados internacionalmente. | índice remissivo | Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação. | ● |
| EN25 | Identificação, tamanho, <i>status</i> de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização. | índice remissivo | Indicador não relevante, em razão do nosso segmento de atuação. | ● |
| <u>Produtos e Serviços</u> | | | | |
| EN26 | Mitigação de impactos ambientais de produtos e serviços | | | ○ |
| EN27 | Percentual de produtos e suas embalagens reparados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto | índice remissivo | Indicador não aplicável, em razão do nosso segmento de atuação. | ● |
| <u>Conformidades</u> | | | | |
| EN28 | Multas e sanções não-monetárias por não conformidade ambiental | 121, índice remissivo | A KPMG no Brasil não teve ações judiciais ou sanções não monetárias dessa natureza no período coberto por este relatório. | ● |
| <u>Transporte</u> | | | | |
| EN29 | Impactos ambientais significativos no transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados, bem como no transporte dos trabalhadores | 123 | | ◉ |
| <u>Geral</u> | | | | |
| EN30 | Total de investimentos em gastos em proteção ambiental, por tipo | | | ○ |

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|--|--|------------------|---|--------|
| 7. Desempenho Social – Direitos Humanos | | | | |
| <u>Abordagem e Gestão</u> | | | | |
| <u>Processos de Compra</u> | | | | |
| HR1 | Investimentos que incluem cláusulas de direitos humanos | | | |
| HR2 | Avaliação de empresas contratadas e fornecedores críticos referente a direitos humanos | 119 | | |
| HR3 | Treinamento para empregados sobre direitos humanos | | | |
| <u>Não Discriminação</u> | | | | |
| HR4 | Número total de discriminação e medidas tomadas | índice remissivo | Não houve casos de discriminação identificados via Comitê Disciplinar, Hotline ou ações judiciais. | |
| <u>Liberdade de Associação e Negociação Coletiva</u> | | | | |
| HR5 | Identificação de unidades de negócio com risco à liberdade de associação e convenção coletiva e as medidas tomadas | índice remissivo | Não há identificação de riscos dessa natureza em nossas operações, contudo ainda não realizamos o mapeamento desses riscos na nossa cadeia de fornecedores. A KPMG oferece liberdade de associação coletiva a 100% dos seus profissionais. Adicionalmente, reembolsa taxas de anuidade a órgãos de classe. | |
| <u>Trabalho Infantil</u> | | | | |
| HR6 | Identificação de unidades de negócio com risco de trabalho infantil e medidas tomadas. | índice remissivo | Não há identificação de riscos dessa natureza em nossas operações. A KPMG tem compromissos que proíbem o trabalho infantil em quaisquer unidades operacionais (Pacto Global, o Código de Conduta e Valores da KPMG e Compromisso Mundial em prol dos Direitos Humanos em 2012). Em 2012 iniciamos o fomento desses compromissos por meio dos nossos contratos-padrão (acima de R\$ 1.000,00) com fornecedores de produtos e serviços. Em 2013 avançaremos na adaptação de nossos procedimentos internos para que esse risco seja avaliado na aceitação de clientes e continuidade dos trabalhos, bem como na contratação de fornecedores. | |
| <u>Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo</u> | | | | |
| HR7 | Identificação de unidades de negócio com risco de trabalho forçado ou análogo e medidas tomadas. | índice remissivo | Não há identificação de riscos dessa natureza em nossas operações. A KPMG tem compromissos que proíbem o trabalho forçado ou análogo em quaisquer unidades operacionais (Pacto Global, o Código de Conduta e Valores da KPMG e Compromisso Mundial em prol dos Direitos Humanos em 2012). Em 2012 iniciamos o fomento desses compromissos por meio nossos contratos-padrão (acima de R\$ 1.000,00) com fornecedores de produtos e serviços. Em 2013 avançaremos na adaptação de nossos procedimentos internos para que esse risco seja avaliado na aceitação de clientes e continuidade dos trabalhos, bem como na contratação de fornecedores. | |
| <u>Práticas de Segurança</u> | | | | |
| HR8 | Treinamentos ao pessoal de segurança sobre direitos humanos | | | |
| <u>Direitos Indígenas</u> | | | | |
| HR9 | Casos de violação de direitos de povos indígenas e medidas tomadas | | | |

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|--|---|------------------|--|--------|
| 8. Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente | | | | |
| <u>Abordagem e Gestão</u> | | | | |
| <u>Emprego</u> | | | | |
| LA1 | Perfil dos trabalhadores | 81-86 | | ● |
| LA2 | Taxa de Rotatividade | | | ○ |
| LA3 | Benefícios oferecidos a empregados | 100 | | ● |
| <u>Relações entre trabalhadores e governança</u> | | | | |
| LA4 | Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva | índice remissivo | 100% dos funcionários da KPMG são abrangidos por convenções coletivas. | ● |
| LA5 | Prazo mínimo para notificação com antecedência de mudanças operacionais | | | ○ |
| <u>Saúde e Segurança no Trabalho</u> | | | | |
| LA6 | Percentual de empregados representados por Comitês | | | ○ |
| LA7 | Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho | | | ○ |
| LA8 | Programas de educação e prevenção em doenças graves | índice remissivo | Programas realizados por meio do PPRA e PCMCO e da consultoria Bioqualinet, que oferece suporte e encaminhamento aos recursos disponíveis. | ◉ |
| LA9 | Temas de saúde e segurança previstos em acordos coletivos | índice remissivo | Os temas/benefícios relativos à saúde e à segurança vão além das convenções coletivas firmadas nas diversas regiões, como descrito no capítulo Pessoas/Benefícios. | ● |
| <u>Treinamento e Educação</u> | | | | |
| LA10 | Média de horas de treinamento | 95 | | ● |
| LA11 | Gestão de aprendizagem contínua e gerenciamento de fim de carreira | índice remissivo | A KPMG possui programa consolidado para contínuo desenvolvimento de competências, que prepara seus profissionais tanto para os desafios estratégicos da organização, como também para os desafios do setor e do mercado em que atua, o que apoia a empregabilidade de seus profissionais. Ainda não possuímos treinamentos com foco no gerenciamento de fim de carreira. | ◉ |
| LA12 | Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira | 98 | | ● |
| <u>Diversidade e Igualdade de Oportunidades</u> | | | | |
| LA13 | Perfil dos trabalhadores por indicadores de diversidade | 83-90 | | ● |
| LA14 | Proporção de salários entre homens e mulheres | 88 | | ● |

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|---|---|---|---|--------|
| 9. Desempenho Social – Sociedade | | | | |
| Abordagem e Gestão | | | | ◉ |
| Comunidade | | | | |
| SO1 | Gestão de impactos entrada, operação e saída | | | ○ |
| Corrupção | | | | |
| SO2 | Unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção | 64 | | ● |
| SO3 | Treinamentos anticorrupção | 72 | | ● |
| SO4 | Medidas tomadas em casos de corrupção | 77 | | ● |
| Políticas Públicas | | | | |
| SO5 | Posição e participação no desenvolvimento de políticas públicas | 21, 105-106, 111, 120, índice remissivo | Nossa participação em políticas públicas está relacionada ao nosso segmento de atuação. A questão do rodízio de auditores (página 21) é um tema central para o nosso setor e também de interesse público; a participação da KPMGI no Fórum Econômico Mundial e os princípios assinados a partir desse fórum (página 105 e 106) também buscam posicionar a Organização como influenciadora em políticas públicas que contribuam para o desenvolvimento sustentável do ambiente de negócios. O Carbon Price Communiqué (página 120) é outra iniciativa que posiciona a KPMGI e suas firmas-membro no assunto das mudanças climáticas, e os resultados do projeto-piloto Biodiversidade nas Costas (KPMGI no Brasil, WWF-Brasil e IPEC, página 111), serão apresentados pela WWF Brasil ao Ministério da Educação e Ministério do Meio Ambiente como sugestão para política pública em educação ambiental. | ◉ |
| SO6 | Contribuições financeiras para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas | índice remissivo | A KPMGI no Brasil não faz contribuições dessa natureza. | ● |
| Concorrência Desleal | | | | |
| SO7 | Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de trusts e monopólios | índice remissivo | A KPMGI no Brasil não teve ações judiciais dessa natureza no período coberto por este relatório. | ● |
| Conformidade | | | | |
| SO8 | Multas significativas e sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos. | índice remissivo | A KPMGI no Brasil não teve multas ou sanções dessa natureza no período coberto por este relatório. | ● |

 Não respondido

 Atende Parcialmente

 Atende Totalmente

| Indicadores GRI | | Página | Observações | Status |
|--|---|--------|-------------|---|
| 10. Desempenho Social – Responsabilidade pelo Produto/Serviço | | | | |
| Abordagem e Gestão | | | |  |
| <u>Saúde e Segurança do Cliente</u> | | | | |
| PR1 | Avaliação de impactos de produtos e serviços na saúde e segurança | | |  |
| PR2 | Casos de não conformidade relacionados à saúde e segurança | | |  |
| <u>Rotulagem de Produtos e Serviços</u> | | | | |
| PR3 | Informação sobre serviços exigida por procedimentos de rotulagem | 70 | |  |
| PR4 | Casos de não conformidade com regulamentos e rotulagens julgados procedentes | 66 | |  |
| PR5 | Satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas | 52-53 | |  |
| <u>Comunicação de Marketing</u> | | | | |
| PR6 | Adesão a leis, normas e códigos voluntários de <i>marketing</i> | 70 | |  |
| PR7 | Casos de não conformidade relacionados à <i>marketing</i> , publicidade ou patrocínio | 70 | |  |
| <u>Privacidade do Cliente</u> | | | | |
| PR8 | Reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade ou perda de dados de clientes | 66 | |  |
| <u>Conformidade</u> | | | | |
| PR9 | Gastos com multas por não conformidade com leis e regulamentos no fornecimento de produtos e serviços | 77 | |  |

7

Créditos

Coordenação Geral, Redação e Edição

Departamento de Cidadania Corporativa

Consultoria GRI e consolidação dos indicadores

Climate Change & Sustainability Services – KPMG no Brasil

Asseguração independente

BSD Consulting

Projeto gráfico e colaboração na redação

Wake.up - Marketing Corporativo



Grupo de Trabalho

Adélia Belo

Ailton Souza

Alessandra Fernandes

Ana Paula Izu

André Furian

André Moraes

Andreia Kakazu

Angela Machado

Carlos Silva

Cilene Rodrigues

Claudia Salomão

Danilo Vieira

Diana Polo

Dyane Silva

Eduarda Bueno

Eliane Momesso

Elizabeth Zambori

Fernando Monteiro

Flavia Corrêa

Fred Coutinho

Graciela Pereira

Katia Yumi

Lucimara Augusto

Marcela Navarro

Marcia Santos

Maria Cristina Bonini

Maria Silvia Vianna

Mariana Cherobim

Mariane Sá

Milena Soares

Paula Decomi

Paula Massini

Paulo Guzman

Paulo Shinohara

Renato Andrade

Ricardo Zibas

Roberto Coelho

Ronaldo Rodrigues

Silvia Rocha

Tatiana Gouveia



Contatos e endereços

São Paulo

Rua Dr. Renato Paes de Barros, 33
CEP: 04530-904 - São Paulo/SP
Tel.: +55 (11) 2183-3000
Fax: +55 (11) 2183-3001

Av. Nove de Julho, 5.109
CEP: 01407-905 - São Paulo/SP
Tel.: +55 (11) 3245-8000
Fax: +55 (11) 3245-8070

Rua Vergueiro, 3.111
CEP: 04101-300 - São Paulo/SP
Tel.: +55 (11) 3736-1000
Fax: +55 (11) 3736-1001

Av. Paulista, 2.313 - 5º, 6º e 7º andares
CEP: 01311-300 - São Paulo/SP
Tel.: +55 (11) 3138-5000
Fax: +55 (11) 3138-5058/5353/5346

Belo Horizonte

Rua Paraíba, 1.122 - 13º andar
CEP: 30130-918 - Belo Horizonte/MG
Tel.: +55 (31) 2128-5700
Fax: +55 (31) 2128-5702

Rua Paraíba, 1.174 - 2º andar
CEP: 30130-141 - Belo Horizonte/MG
Tel.: +55 (31) 2128-5700
Fax: +55 (31) 2128-5702

Brasília

SBS Quadra 2, Bloco Q, Lote 3
Salas 708 a 711 - Ed. João Carlos Saad
CEP: 70070-120 - Brasília/DF
Tel.: +55 (61) 2104-2400
Fax: +55 (61) 2104-2406

Campinas

Av. Barão de Itapura, 950 - 6º andar
Edifício Tiffany Office Plaza
CEP: 13020-431 - Campinas/SP
Tel.: +55 (19) 2129-8700
Fax: +55 (19) 2129-8728

Curitiba

Al. Dr. Carlos de Carvalho, 417 - 15º andar
CEP: 80410-180 - Curitiba/PR
Tel.: +55 (41) 3544-4747
Fax: +55 (41) 3544-4750

Florianópolis

Av. Rio Branco, 404 - 12º andar
CEP: 88015-200 - Florianópolis/SC
Tel.: +55 (48) 3029-6500
Fax: +55 (48) 3029-6515

Fortaleza

R. Desembargador Leite Albuquerque, 635
Salas 501 e 502 - Aldeota
CEP: 60150-150 - Fortaleza/CE
Tel.: +55 (85) 3307-5100
Fax: +55 (85) 3307-5101

Goiânia

Av. Deputado Jamel Cecílio, 2.496 - 10º andar
Quadra B22, Lote 04-E
Salas A-103 a A-106 - Jardim Goiás
CEP: 74810-100 - Goiânia/GO
Tel.: +55 (62) 3604-7900
Fax: +55 (62) 3604-7901

Joinville

Rua São Paulo, 31 - 1º andar
Bairro Bucarein
CEP: 89202-200 - Joinville/SC
Tel.: +55 (47) 3205-7800
Fax: +55 (47) 3205-7815

Londrina

Av. Higienópolis, 1.100 - sala 62
CEP: 86020-911 - Londrina/PR
Tel.: +55 (43) 3323-4727
Fax: +55 (43) 3323-4727

Manaus

Avenida Djalma Batista, 1.661
Salas 801 e 802 - Millenium Center - Torre Business
CEP: 69050-010 - Manaus/AM
Tel.: +55 (92) 2123-2350
Fax: +55 (92) 2123-2367

Osasco

Av. Dyonysia Alves Barreto, 500 - Conjs.
1.001, 1.002, 1.003, 1.004, 1.009 e 1.010
CEP: 06086-050 - Osasco/SP
Tel.: +55 (11) 3736-1260
Fax: +55 (11) 3736-1260

Porto Alegre

Av. Borges de Medeiros, 2.233 - 8º andar
CEP: 90110-150 - Porto Alegre/RS
Tel.: +55 (51) 3303-6000
Fax: +55 (51) 3303-6001

Recife

Av. Eng. Domingos Ferreira, 2.589 - Sala 104
Ed. Alexandre de Castro e Silva
CEP: 51020-031 - Recife/PE
Tel.: +55 (81) 3414-7950
Fax: +55 (81) 3414-7951

Ribeirão Preto

Av. Presidente Vargas, 2.121 - 14º andar
Sala 1.403 - Edifício Times Square Business - Jd. América
CEP: 14020-260 - Ribeirão Preto/SP
Tel.: +55 (16) 3323-6650
Fax: +55 (16) 3323-6651

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 - 4º andar
CEP: 20031-000 - Rio de Janeiro/RJ
Tel.: +55 (21) 3515-9400
Fax: +55 (21) 3515-9000

Rua Rodrigo Silva, 26 - 5º andar
CEP: 20011-902 - Rio de Janeiro/RJ
Tel.: +55 (21) 3218-2061
Fax: +55 (21) 3218-2090

Salvador

Av. Tancredo Neves, 450
Sala 1.702 - Edifício Suarez Trade - Caminho das Árvores
CEP: 41820-901 - Salvador/BA
Tel.: +55 (71) 3507-6600
Fax: +55 (71) 3507-6601

São Carlos

Rua Sete de Setembro, 1.950
CEP: 13560-180 - São Carlos/SP
Tel.: +55 (16) 2106-6700
Fax: +55 (16) 2106-6767

São José dos Campos

Av. Alfredo Ignácio Nogueira Penido, 255
Salas 2.207, 2.208 e 2.209
CEP: 12246-000 - São José dos Campos/SP
Tel.: +55 (12) 3909-1760
Fax: +55 (12) 3909-1770

Uberlândia

Av. dos Municípios, 146 - sala 03 - Tabajaras
CEP: 38400-254 - Uberlândia/MG
Tel.: +55 (34) 3303-5400
Fax: +55 (34) 3303-5405



contato

Pedro Jaime Cervatti
COO

Maria Cristina Bonini
Diretora de Pessoas, Performance & Cultura,
Aprendizagem & Desenvolvimento e
Cidadania Corporativa

Eliane Momesso
Gerente de Cidadania Corporativa

comunidade@kpmg.com.br
www.kpmg.com/BR
Telefone: (11) 2183-3000

Todas as informações apresentadas nesta publicação são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de uma pessoa ou entidade específica. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há garantia de sua exatidão na data em que forem recebidas nem de que tal exatidão permanecerá no futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreenderem ações sem orientação profissional qualificada, precedida de um exame minucioso da situação em pauta.

O nome KPMG, o logotipo e “cutting through complexity” são marcas registradas ou comerciais da KPMG International.

© 2013 KPMG Auditores Independentes, uma sociedade simples brasileira e firma-membro da rede KPMG de firmas-membro independentes e afiliadas à KPMG International Cooperative (“KPMG International”), uma entidade suíça. Todos os direitos reservados.